

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

Diplomová práce

**ZMĚNY V SOUDOBÉ ČESKÉ SPOLEČNOSTI
PRIZMATEM FLEXIBILITY**

**CHANGES OF CONTEMPORARY CZECH SOCIETY IN
THE TERMS OF FLEXIBILITY**

Bc. Alena Sirotková

Praha 2009

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

Diplomová práce

**ZMĚNY V SOUDOBÉ ČESKÉ SPOLEČNOSTI
PRIZMATEM FLEXIBILITY**

FLEXIBILITA PRACOVNÍHO TRHU A VZDĚLÁVÁNÍ

Bc. Alena Sirotková

Vedoucí práce:

PhDr. Jana Duffková CSc.

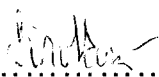
Katedra sociologie

Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Praha 2009

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a že jsem uvedla všechny použité prameny a literaturu.

Praha, 30. července 2009

.....


OBSAH

1	ÚVOD	6
2	DISKUTOVANÉ OTÁZKY V CHOVÁNÍ OBYVATEL	8
2.1	Demografická situace: stárnutí populace	10
2.2	Skloubení soukromého a pracovního života.....	17
3	PRACOVNÍ TRH.....	24
3.1	Problémy pracovním trhu: flexibilita jako řešení.....	26
3.2	Aktivní politika zaměstnanosti	31
3.3	Flexibilní pracovní poměr	36
3.3.1	Pružná pracovní doba	38
3.3.2	Zkrácený pracovní úvazek	40
3.3.3	Práce na dobu určitou	43
3.3.4	Práce v nesociální době	44
3.3.5	Práce doma: homeworking a teleworking.....	46
3.4	Koncept flexikurity.....	49
3.5	Negativní charakteristika flexibility	51
3.6	Outsourcing a Švarcsystém	53
4	VZDĚLÁVÁNÍ.....	56
4.1	Nové typy gramotnosti	57
4.1.1	Funkční gramotnost	57

4.1.2	Informační gramotnost.....	59
4.1.3	Výzkumy úrovně gramotnosti.....	64
4.1.3.1	TIMSS.....	65
4.1.3.2	IALS.....	66
4.1.3.3	SIALS.....	67
4.1.3.4	PISA.....	68
4.2	Celoživotní učení	72
4.2.1	Projekty v ČR pro podporu celoživotního učení.....	76
4.2.1.1	Národní soustava kvalifikací (NSK).....	80
4.2.1.2	Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení (UNIV).....	82
4.2.1.3	Rekvalifikace.....	83
5	MEZINÁRODNÍ AKTIVITY NA POLI FLEXIBILITY	85
5.1	Evropská unie: cíle pracovní politiky.....	86
5.2	Výbor pro zaměstnanost	88
5.3	Evropská unie: strategie vzdělávání	88
5.4	Evropský sociální fond.....	90
6	ZÁVĚR	93
7	ANOTACE	96
8	RESUME	97
9	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ	98

1 ÚVOD

Zhruba od 60. let 20. století teoretikové společnosti upozorňují na změnu v charakteru moderní společnosti a snaží se její dynamiku uchopit do různých charakteristik. Naše společnost, označována ať už jako postmoderní, postmateriální, postindustriální či bez předpony post společnost vědění a informační¹, vykazuje především dynamické, proměnlivé a vývojové tendence. Jednotlivé tradiční vzorce a společenské formy (nejpatrnější je změna zřejmě u rodiny) jsou podrobovány novým trendům a proměňují se, anebo se rozptylují i úplně. A tak i sociologie, jakožto věda, jejíž ambicí je zkoumat společnost, se snaží tyto změny reflektovat i přes jejich kolísavost a komplikovanou provázanost. Dynamika vývoje soudobé společnosti a rychlý proces změny jejích tradičních vzorců je dnes stěžejním procesem, jehož šance i rizika sociologové analyzují. Na tento trend dynamického rozvoje společnosti reagují i lidé, a právě tomuto momentu se chci v této diplomové práci věnovat. Pokusím se reflektovat možnosti a výzvy jednoho dnes hojně zmiňovaného fenoménu, a to flexibility, pod kterou se budu snažit najít řešení pro snadnější adaptaci na procesy rychlé změny jak na makro úrovni, tak i na úrovni jednotlivců.

Slovo flexibilita s sebou nese významy jako je *přizpůsobivost*, *pružnost*, anebo i *nestálost* a *pohyblivost*. V obecné rovině je flexibilita jedince chápána jakožto *schopnost jednotlivce přizpůsobit se měnícím se požadavkům v různých oblastech života společnosti* (Matoušková 2007: 390). Koncept flexibility se začal objevovat zhruba od 60. let, a to zejména v souvislosti s požadavky pracovního trhu na řešení problému nezaměstnanosti. Flexibilita ale nemusí souviset pouze s chováním a schopnostmi lidí (flexibilní rozhodování), neboť flexibilní může být například i systém ve smyslu schopnosti efektivního přizpůsobení se budoucím podmínkám. Slovo „flexibilní“ je tak dnes používáno v nejrůznějších souvislostech, za kterými je možné vysledovat určitou

¹ Blíže k jejím nejrůznějším charakteristikám: Petrusek, M. *Společnosti pozdní doby*.

jednotnou spojující linii a tím tedy i charakter soudobé společnosti. Touto diplomovou prací se chci na koncept flexibility podívat právě za pomoci spojující linie, tedy podepřít ho konkrétní náplní, a to pracovním trhem a celoživotním učením, a zobrazit tak trendy týkající se jak každého člověka, tak i společnosti a její organizace, jakožto celku.

Diplomová práce je postavena na dvou stěžejních kapitolách: *Pracovní trh a Vzdělávání*. Po úvodu jsem ale nejprve zařadila obecnější kapitolu s pojmenováním diskutovaných změn v hodnotách, rodinném chování a životních stylech a jmenuji v ní důsledky, které tyto změny nesou. V této kapitole se pak blížeji věnuji problému demografickému stárnutí české populace a snaze o harmonizaci soukromého a pracovního času. Kapitola *Pracovní trh* se zaměřuje na flexibilizaci pracovního trhu, ve které budou představeny cesty k zlepšení situace v diskutovaných otázkách v podobě aktivní politiky zaměstnanosti a flexibilních pracovních úvazků. Neopomenuty nezůstanou ale ani možné negativní důsledky nekontrolovatelného rozvolnění práce a jejich řešení v podobě konceptu flexikurity. Třetí kapitola se věnuje flexibilitě na poli vzdělávání, do které jsou zahrnuty tzv. nové typy gramotnosti a proces celoživotního učení. Celou práci zakončuje kapitola *Mezinárodní situace*, která diskutovaným otázkám dává širší rámec postojem EU.

Tato diplomová práce vznikla především na základě shromáždění relevantních materiálů, a také díky získání informací od příslušných subjektů: MŠMT, MPSV, NÚOV. Z hlediska metodologie jde o teoreticky-empirickou práci. Hlavní metodou byla sekundární analýza demograficko-statistických údajů (ČSÚ, OECD) a obsahová analýza dokumentů uvedených v seznamu použité a citované literatury. Náplň kapitol týkající se vzdělávání byla též blíže konzultována s Odborem dalšího vzdělávání MŠMT.

2 DISKUTOVANÉ OTÁZKY V CHOVÁNÍ OBYVATEL

Tato diplomová práce má za cíl reflektovat a charakterizovat tendence soudobé společnosti prizmatem flexibility. Nejprve přiblížím dvě vzájemně provázané tendence, a to stárnutí populace a snahu o harmonizaci mezi soukromým a pracovním životem, které se v české společnosti debatují. Možnost jejich řešení vidím právě v uplatnění pozitivní stránky principu flexibility na pracovní trh a systém vzdělávání.

Požadavkem dnešního pracovního trhu je pružné a účinné reagování na probíhající změny jak ze strany zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců. Na straně zaměstnance hraje kromě vzdělávání důležitou roli i otázka soukromého života – založení rodiny, péče o blízké a domácnost, bydlení a celkově rozložení pracovního (vázaného) a volného času. Do debaty se tak dostávají hodnoty a postoje naší generace. Striktní rozdělení dne na osm hodin spánku, osm hodin práce a osm hodin volného času se pomalu stává už spíše přežitkem. Dnešním ideálem je zcela svobodné rozložení si svého soukromého a pracovního času tak, aby měl každý možnost sledovat své kariérní cíle, být s rodinou, a uspokojovat své zájmy. To může pro některé znamenat i nalezení vlastní seberealizace v práci. Být spokojený a úspěšný ve své práci je, jak ukazují výzkumy i v české společnosti, vzrůstající hodnotou. Následující tabulka zobrazuje důležitost různých hodnot z výzkumu CVVM (In: Naše společnost, květen 2008). Na předních příčkách tohoto žebříčku se mísí hodnoty spojené s rodinou, přáteli, zdravím i zaměstnáním. I přes úspěch hodnot spojených s vlastní realizací v pracovní sféře, zůstává ale *žít ve spokojené rodině* na příčce nejvyšší s jasným náskokem.

Tabulka č. 1: Důležitost různých hodnot (v %).

	velmi důležité	spíše důležité	spíše nedůležité	zcela nedůležité
žít ve spokojené rodině	80	16	2	1
mít přátele, se kterými si dobře rozumí	65	32	2	1
mít zajímavou práci	65	27	4	3
pomáhat především své rodině a přátelům	63	32	3	1
žít ve zdravém životním prostředí	58	37	3	1
žít zdravě, starat se o své zdraví	57	37	4	1
mít práci, která má smysl, je užitečná	54	34	8	3
žít v hezkém prostředí	53	44	2	1
žít podle svého přesvědčení	53	41	3	2
pracovat v kolektivu sympatických lidí	50	40	6	3
vydělat hodně peněz	47	42	7	3
mít vždy své nerušené soukromí	39	47	11	2
podávat perfektní profesionální výkon	35	44	13	4
mít přátele, kteří mohou být užiteční	33	48	15	2
žít příjemně, užívat si	32	52	12	2
mít jakoukoli práci, aby nebral podporu	31	40	16	7
pomáhat těm, kdo pomoc potřebují	30	57	9	2
být oblíbený mezi lidmi	28	54	14	2
mít čas hlavně na své koníčky a zájmy	27	53	16	2
mít práci, která umožňuje zkoušet nové věci	25	42	24	5
mít co nejvšestrannější vědomosti, všeobecný přehled	23	50	20	4
podílet se na zlepšování života v místě bydliště	20	53	21	4
být dobře informován o dění u nás a ve světě	20	52	23	3
žít zajímavý, vzrušující život	20	43	30	5
aktivně se podílet na ochraně přírody	19	47	25	4
pomáhat rozvoji demokracie ve společnosti	16	45	23	8
mít vlastní firmu, kde může být svým pánem	15	25	35	17
dosáhnout významného postavení ve společnosti	13	33	40	10
mít práci, která umožňuje řídit činnost jiných lidí	11	23	43	17
mít hezké věci, které nemá každý	10	28	44	16
žít podle náboženských zásad	9	20	31	32
prosazovat politiku své strany, hnutí	7	21	34	29

Zdroj: TISKOVÁ ZPRÁVA, Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [online], červen 2008. [cit. 2009-03-04]. Dostupné z WWW: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100799s_ov80611.pdf>.

Jak je patrné z této tabulky, nejdůležitější hodnotou je *mít spokojené a harmonické rodinné zázemí*. Současně se ale ukazuje, že společně s tím chtějí mít lidé uspokojené hodnoty související i s jejich prací. Odpověď týkající se zaměstnání (*mít zajímavou práci*) se totiž umístila velmi vysoko, a to na třetím místě v těsném závěsu za položkou mít dobré přátele, což dosvědčuje velmi vysoký přisuzovaný význam

práce. Za velmi důležitou ji označilo 65% respondentů a za spíše důležitou 27%. Dále je zřejmé, že práce není pro Čechy jen o *vydělání si hodně peněz*, které se umístilo až na 11. místě, ale pro soudobou generaci je práce důležitá hlavně z hlediska zájmu a dalších spíše nemateriálních hodnot jako je: smysl, užitečnost a sympatický pracovní kolektiv. Člověk tak dnes chce mít zaměstnání, které by pro něj nebylo jen nástrojem pro vydělání peněz, ale také zajímavým a příjemným prostředím. Toto dokládá také vysoce hodnocená položka (10. místo) *pracovat v kolektivu sympatických lidí*. Zajímavá je i kategorie *mít jakoukoliv práci, aby nebral podporu* (16. místo), která vyzdvihuje především stav být zaměstnaný a i jistým smyslem stigmatizuje nezaměstnanost. Lidé tedy kategorie týkající se práce staví do svého hodnotového žebříčku velmi vysoko a chtějí mít práci, ve které se budou dobře cítit a budou mít v ní vyhlídky i na vlastní realizaci. Z toho se nám otevírá otázka, zda se daří nalézt mezi těmito představami o žádoucím harmonii.

Následující kapitoly zachycují trend stárnutí české populace a potřebu lepší prarodinné politiky ve spojujícím smyslu podpory flexibilních pracovních úvazků. Ty otevírají možnost jak k lepší zaměstnanosti starší generace, tak i ke zlepšení podmínky pro rodiče, kteří si díky nim mohou plnit své kariérní cíle, bez přerušení kontaktu se svou profesí.

2.1 Demografická situace: stárnutí populace

Změna, která probíhá přibližně od počátku 90. let, ve věkovém složení obyvatelstva České republiky se dá shrnout pod pojem populační (demografické) stárnutí². Demografické změny jsou následkem změny v rodinných strategiích a reprodukčním chování obyvatel. V širším kontextu západních zemí můžeme tendence stárnutí populace zaznamenat již od poloviny minulého století, kdy se postupně stávají jednou z charakteristik (a současně i problémů) soudobé společnosti. Díky lékařské péči a větší pozornosti k životnímu stylu se celkově zlepšuje

² Blíže k pojmu demografického stárnutí na WWW: <http://www.demografie.info/?cz_starnuti=>.

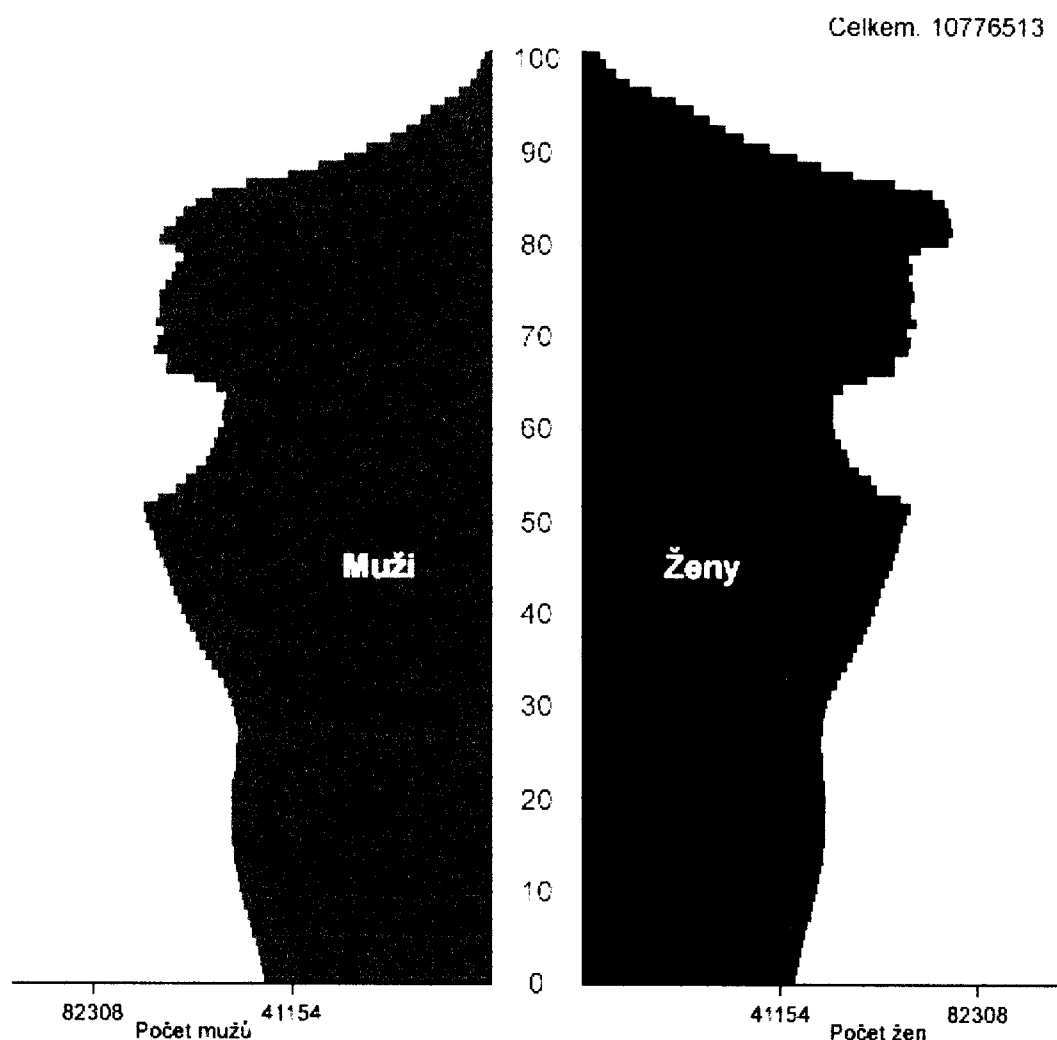
kvalita života a tím se prodlužuje i jeho průměrná délka. Z faktu demografického stárnutí populace plyne ale také nebezpečí v podobě rostoucí míry ekonomické závislosti početnější skupiny starších osob (a dětí) na produktivní skupině obyvatel. Druhým faktorem majícím podíl na stárnutí populace je nízký počet narozených dětí. Statisticky je k zachování stabilního počtu obyvatel zapotřebí minimální index 2,1 dítěte na 1 ženu. Česká republika vykazovala od svého vzniku extrémně nízké hodnoty a až v roce 2006 bylo zaznamenáno mírné zvýšení porodnosti, ve které se dostala na hodnotu 1,3 dítěte na jednu ženu. Po této pozitivní změně byl ale v tomto čtvrtletí opět zaznamenán úbytek narozených dětí oproti roku předchozímu. A jen díky zahraničnímu saldu můžeme hovořit o kladném přírůstku obyvatel (ČSÚ: Rychlá informace, 1. čtvrtletí 2009).

Nyní ještě krátce k faktům dokazujícím demografické stárnutí v ČR. Stárnutí populace dělí demografové na dvě kategorie: stárnutí ve vrcholu věkové pyramidy a stárnutí v základně věkové pyramidy. Naděje dožití při narození vzrostla v ČR v loňském roce oproti roku 2007 o 0,3 roku na 74,0 roku u mužů a o čtvrt roku u žen na 80,1 let. Snížila se také celková úmrtnost mužů i žen na hlavní skupiny příčin smrti – nemoci oběhového systému a novotvary (nádorová onemocnění), přičemž nejvíce na prvně uvedenou třídu příčin úmrtí ("stárnutí ve vrcholu věkové pyramidy"). Zároveň je zaznamenán klesající počet nově narozených dětí vlivem odkládání rodičovství ("stárnutí v základně věkové pyramidy").³

V prognózách věkového složení obyvatelstva České republiky se uvádí ještě se zvyšující trend stárnutí populace. Následující graf stromu života, který byl ČSÚ vytvořen v polovině června tohoto roku, předpovídá věkové složení obyvatelstva ČR v roce 2060 a jasně stárnutí populace předpovídá i do budoucnosti.

³ ČSÚ: Obyvatelstvo ČR v roce 2007 – základní údaje [online], [cit. 2009-03-12]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_ceske_republiky_v_roce_2007_zakladni_udaje>.

Graf č. 1: Věková skladba obyvatelstva ČR 2060.



Zdroj: ČSÚ: Věková skladba obyvatelstva v roce 2060, [cit. 2009-06-30].

Dostupné z WWW:

<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2060>.

V dalších prognózách vytvořenými ČSÚ⁴ se uvádí, že do roku 2050 dojde k poklesu podílu dětí v populaci a ke snížení počtu obyvatel v produktivním věku, tj. 15–64 let, přičemž obyvatelstvo nad 65 let bude výrazně přibývat (v jeho rámci nejvíce osoby nad 80 let) (Kretschmerová, Šimek 2004).

⁴ Prognóza složení domácností: BARTOŇOVÁ, D. KUČERA, M. *Prognóza cenových domácností v České republice na období do roku 2030*. Demografie 2005, č. 4, s. 229–244.

Všemi těmito statistikami ohledně stárnutí populace a velmi malého přirozeného přírůstku obyvatel se snažím podložit nutnost komplexnější změny. Přínos vidím především v naplnění principu flexibility jak na pracovním trhu, v systému vzdělávání, tak i v životě každého z nás. Důležitou roli v zlepšení této situace sehraje především přijetí koncepce celoživotního učení, zapojení zejména starší generace⁵ do dalšího vzdělávání a zajištění dostatečných a variabilních pracovních příležitostí bez stigmatizujících nahlížení.

OECD pro Českou republiku v této situaci dala jednoznačné doporučení: *Najděte práci pro staré lidi, umožněte práci těm, kteří pracovat chtějí a mohou* (In: Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce 2008: 2). A právě zde se otevírají možnosti, které nabízejí flexibilní pracovní úvazky a koncept celoživotního učení, a to i pro mladou generaci, pro kterou mohou být podporou v reprodukčním chování.

Studie *O situaci starších pracovníků na trhu práce v ČR (2003)*, která byla zpracována na přímou žádost České republiky odborníky z OECD, informuje o trendech a postojích v zaměstnávání a vzdělávání pracovníků starších 50 let v České republice. Její autoři v ní upozorňují na tyto tendence obyvatel starších 50 let v souvislosti s jejich zaměstnaností:

- obecně nízká míra zaměstnanosti obyvatel starších 50 let,
- předčasné odchody do důchodu,
- nízká míra zapojení starších pracovníků do rekvalifikačních kurzů a kurzů dalšího zvyšování odbornosti,
- vysoká nemocnost a
- úniky z trhu práce do částečných i trvalých invalidních důchodů.

⁵ Ruth B. Izrael (2003) o ní hovoří jakožto o třetí generaci a vlivem prodlužování délky života předvídá i budoucí nástup generace čtvrté, která bude zahrnovat lidi starší 80 let.

Vycházíme-li z faktu ještě zvyšujícího se zastoupení starší skupiny obyvatel je nutné brát všechny tyto vyjmenované znaky jakožto problém celospolečenský, který potřebuje ochotu k řešení ze strany politiků, zaměstnavatelů i občanů. Zvyšující se počet generace 50+ bude mít dopady jednak na penzijní systém, na systém zdravotní péče a bude tak docházet k narůstání nákladů na zdravotní a sociální zabezpečení, což zatíží společnost jako celek. Řešení je tudíž nutné hledat především v zapojení starší generace do pracovního procesu a v propopulační politice (tj. motivovat rodiče pro plození potomků)⁶. Pro starší osoby, které chtějí zůstat v pracovním procesu, jsou flexibilní pracovní úvazky (homeworking, částečný pracovní úvazek, kratší pracovní doba, apod.) ideálním řešením společně s nabídkou otevřeného a pružného systému vzdělávání (školící kurzy a programy). Celková politika by se v tomto ohledu měla zaměřit na stimulaci starší generaci k „aktivnímu stárnutí“.

Na podporu aktivního zapojení osob starších padesáti let probíhal v letech 2006 až 2008 projekt *Třetí kariéra*. Tento projekt se snažil upozornit na významnou úlohu třetí kariéry a jeho hlavním cílem byla pomoc zaměstnancům a osobám starších 50 let využít jejich potenciál, životní zkušenosti a zúročit jejich schopnosti na pracovním trhu. Zároveň se projekt *Třetí kariéra* zaměřil na odstigmatizování této skupiny obyvatel, a to především u zaměstnavatelů.

Projekt *Třetí kariéra* nabídl tři důležité výstupy:

1. Výzkum mapující postavení zaměstnanců nad padesát let v ČR.

2. Konzultační program pro HR a management firem (návrh konkrétní strategie a jednotlivých nástrojů nezbytných pro zkvalitnění přístupu ke skupině starších zaměstnanců).

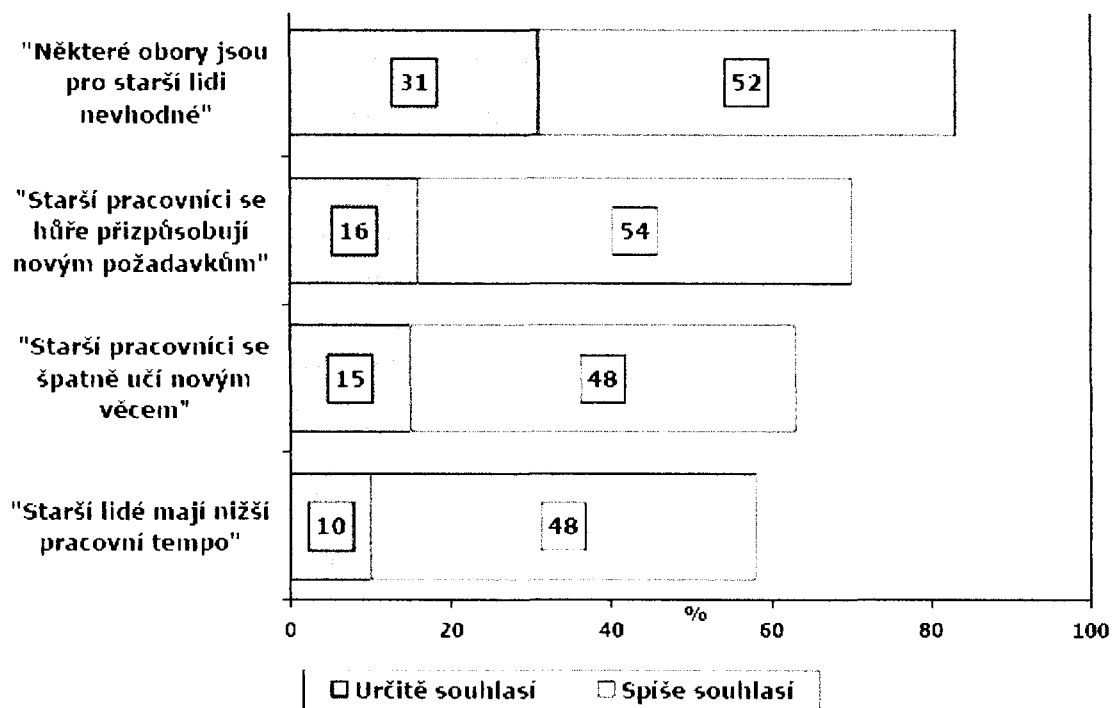
3. Vitalizační program pro manažery 50+.

⁶ Propopulační politiku nechápu jen v často zmiňované podobě štědrých sociálních dávek, ale hlavně ve vytváření příznivého prostředí pro rodiče: neztracení kontaktu se svým zaměstnáním, zajištění bydlení, hlídání a péče o děti a celkově dostupných služeb. Zajímavý a vyvážený pohled na propopulační politiku nabízí sborník CEP *Propopulační politika – ano, či ne 2002*.

Z porovnání výsledků tohoto výzkumu⁷ je patrné, že negativní pohled na zaměstnavatelnost osob starších padesáti let je v české společnosti skutečně pevně zakořeněn, neboť výsledky byly ze všech vln téměř totožné a shoda panovala i mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Starší pracovníci byli vyzdvihováni především pro své životní zkušenosti, odborné profesní znalosti a léty získaný nadhled v konfliktních situacích. Respondenty byly zaměstnancům nad 50 let přisuzovány hlavně tyto vlastnosti: zkušenost, zodpovědnost, spolehlivost, píle, profesionalita, důvěryhodnost. Z nedostatků pracovníků starších padesáti let zmiňují zaměstnavatelé především nižší schopnost přizpůsobit se firmě a jejím postupům, nedostatečnou flexibilitu, malou schopnost učit se novým věcem a ochotu na sobě dále pracovat. O zaměstnanci nad 50 let tak panuje jak mezi zaměstnanci, tak i zaměstnavateli ve zkratce tento stereotyp: *je sice zkušený, ale jen mizivě flexibilní*. Následující graf č. 2 ukazuje čtyři přisuzované handicapy starších pracovníků. Nedostatečná flexibilita je v něm vyjádřena právě položkami *přizpůsobit se novým požadavkům* a *učit se novým věcem*.

⁷ Výzkum provedla společnost STEM. Citované výsledky z tohoto výzkumu jsou zveřejněny v brožuře *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*, 2008 (viz seznam použité literatury).

Graf č. 2: Vnímání handicapů starších pracovníků.



Zdroj: STEM, TR 06/03, Postavení zaměstnanců nad 50 let, 1 011 respondentů.

Tento výzkum hledal také příčiny horšího pracovního uplatnění starší generace. Špatné postavení starších obyvatel na trhu práce respondenti tomto výzkumu dávali za vinu hlavně zaměstnavatelům a jejich neochotě zaměstnávat osoby starší 50 let. Kolem 30 % odpovědí vidí stejnou míru odpovědnosti na obou stranách a jen 14 % je přesvědčeno o nepřizpůsobivosti této skupiny lidí nárokům práce. Z odpovědí na tuto otázku se dá soudit, že překážka je tedy převážně na straně zaměstnavatelů. Na druhé straně se ale nedá ani říci, že skupina starších obyvatel na sobě „dále pracuje“ neboť se z tohoto výzkumu zjistilo, že považují vzdělávání sice za užitečné, ale nikoliv již za nezbytně nutné. To dosvědčuje ještě nedostatečně rozšířené podvědomí o osvojení si konceptu celoživotního učení jako nevyhnutelného procesu pro úspěšné a aktivní zapojení se do pracovního procesu po celý život. 53% respondentů sice v tomto výzkumu uvedlo, že „Je to užitečné“, ale názory „Nemá to smysl“ společně s „Je to zbytečné“ převládaly samotný reálný čin dalšího vzdělávání se této generace. Uvědomování si nezbytnosti

dalšího vzdělávání v průběhu celého života je přímo vázáno na dosažené formální vzdělání. Platí, že čím vyšší dosažené vzdělání, tím vyšší přisuzovaná role dalšímu vzdělávání. Lidé s maturitou ho většinou shledávají jakožto užitečné, vysokoškolsky vzdělání jako nezbytné (tamtéž, str.: 12).

Změny se musí tedy uskutečnit jak v přístupu starší generace k novým tendencím na pracovním trhu, tak i u zaměstnavatelů v podobě vytváření vhodnějších flexibilnějších pracovních úvazků a odstranění zažitých stereotypních smýšlení ohledně starší generace.

2.2 Skloubení soukromého a pracovního života

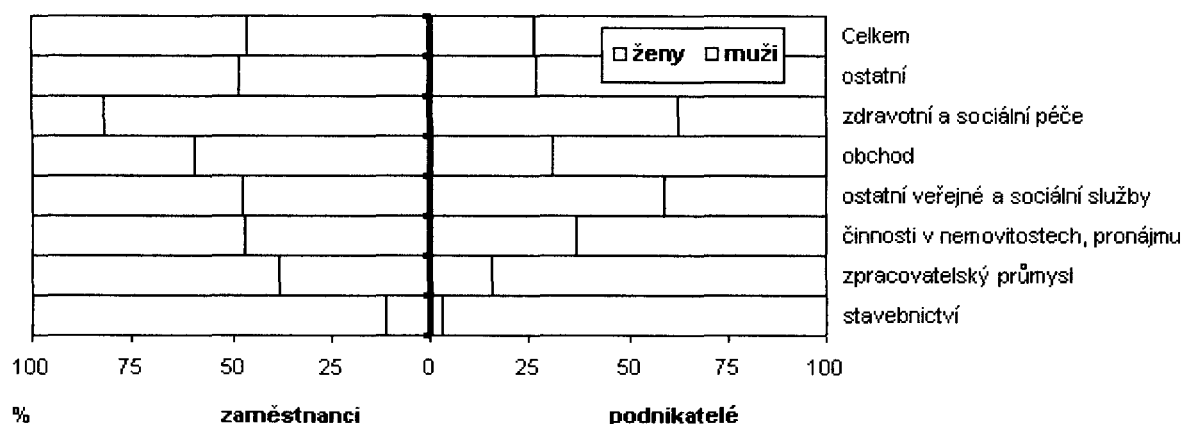
Další často debatovanou otázkou je sladění (harmonizace) soukromého (rodinného) a pracovního života. V době zmiňované klesající porodnosti je nutné o to více aktivně podporovat a vytvořit dobré podmínky pro ženy i muže, kteří chtějí založit rodinu, přičemž si chtějí udržet kontakt se svou prací. S koncem tradičního pohlížení na ženu jakožto výhradní pečovatelku o děti a domácnost a na její jen malou ekonomickou aktivitu je nutno ženám (matkám) nabídnout odpovídající podmínky, aby se mohly rozhodnout jak pro profesní uplatnění, tak i pro rodinný život. Flexibilita je pak přítomná v nabídce širší palety možností pracovních úvazků (popř. i vzdělávání), které ji harmonizaci mezi rodinným a pracovním životem umožní.

Vliv zaměstnanosti žen na rodinné chování a strategie na řešení tohoto dilema společně s všeobecnými změnami, které přinesla individualizace společnosti, přehledně popisuje Možný (2006: 173–201). Přibližně od sedmdesátých let minulého století (v ČR a dalších postkomunistických zemích ještě s generačním zpožděním) byly feministickými hnutími nastartovány požadavky na ekonomickou nezávislost žen. Hlavními požadavky jsou rovné příležitosti pro muže i ženy jak v zaměstnání, tak i v přístupu ke vzdělávání.

Po roce 1989 zaznamenal trh práce v Česku rozsáhlé změny⁸, a to nejen v souvislosti s transformačními procesy (Kuchař 2003), ale i s požadavky žen na rovné příležitosti v kariérním růstu a na rovnocenné mzdové ohodnocení. Tím se ustanovilo i nové rozdělení rolí v rodině. Ač doba před rokem 1989 genderové role silně utužovala a podporovala, můžeme říci, že ČR během dvaceti let přibližování se k moderní demokratické společnosti položila otázky rovných příležitostí a i nutnost řešit konflikt rolí v zaměstnání a rodině do veřejného i politického popředí.

Jak je to tedy v současnosti se zaměstnaností žen v České republice? ČR vykazuje téměř polovinu ekonomicky aktivních žen, což je pro vzhledem k podílu mužů stále méně, nicméně je rok od roku vyšší. Míra ekonomické aktivity u žen (15+) dosáhla v roce 2007 49,8 % a u mužů 68,3 % (Ženy a muži v datech: 35). Poměr zaměstnanosti žen k mužům ve vybraných oborech vyjadřuje následující graf.

Graf č. 3: Podnikatelé/podnikatelky a zaměstnanci/zaměstnankyně podle vybraných kategorií.



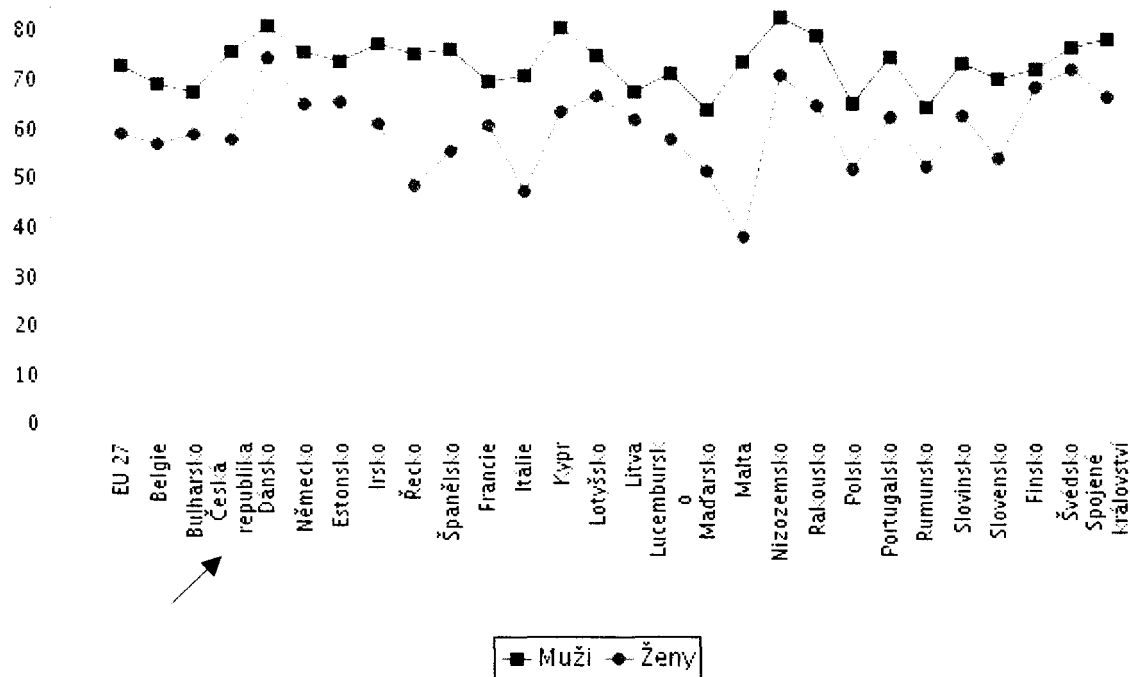
Zdroj: ČSÚ: Práce a mzdy, 2007 [cit. 2009-03-15]. Dostupné z WWW:
http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pracemzdy.

⁸ Předně bylo v ČSSR zaměstnání povinné pro všechny (s výjimkou matek malých dětí), existovala tedy tzv. plná zaměstnanost. Od roku 1962 do roku 1989 tak nepracovat znamenalo trestný čin. Tento model trhu práce představoval sice vysokou jistotu pracovního místa, ale velmi nízkou produktivitu práce. Zdroj WWW: http://www.genderonline.cz/view.php?cislocianku=2009012803#_edn7.

Z uvedeného grafu na první pohled jasně vyplývá díky převažující modré barvě celkově nižší zaměstnanost žen než mužů. Rozdíly jsou patrné především v oblasti podnikání, do něhož je v rámci hlavního zaměstnání zapojeno pouze 9,5 % žen oproti více jak 20 % mužů (Ženy a muži v datech: 34). Z grafu je tak patrná maskulinizace (snad jen s výjimkou zdravotní a sociální péče a školství) uvedených oborů. Ženy jsou nejčastěji zaměstnány ve službách (v terciárním sektoru je 70,7% zaměstnankyň). V průmyslu a ve stavebnictví bylo 26,8 % zaměstnaných žen a primárním sektoru, tedy v zemědělství, lesnictví a rybolovu bylo zaměstnáno jen 2,5 % žen (tamtéž: 38).

Následující graf srovnává míra nezaměstnanosti mezi státy EU.

Graf č. 4: Míra zaměstnanosti 15–64letých v členských zemích EU.



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ. Eurostat, rok 2005 New Kronos. Období 4. čtvrtletí 2007 [cit. 2009-05-20]. Dostupný z WWW: http://vdb.czso.cz/vdbvo/grafdetail.jsp?cislotab=VSPS_analyza_2&kapitola_id=13.

Tento graf potvrzuje nižší míru zaměstnanosti žen oproti mužům i ve všech členských zemích EU, přičemž je ale v některých zemích tento

rozdíl velmi malý (Dánsko, Litva, Finsko a Švédsko) a naopak v některých propastný (Irsko, Řecko, Španělsko, Itálie, Malta a do této skupiny patří i ČR).

Vlivem zvyšujícího se zapojení žen do pracovního procesu se ve všech těchto zemích dostaly otázky rovných příležitostí pro obě pohlaví jak v rodinném, tak i pracovním životě do centra i politického zájmu. A ač je rovnost zacházení už zaručena v *Listině základních práv a svobod* (čl. 3, odstavci 1, 2/1993 Sb) směřuje se snaha o zabránění diskriminaci (a to nejen žen na trhu práce) i do dalšího zákonného opatření, a to v podobě tzv. antidiskriminačního zákona (ve znění: *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů*), který vyžadovala na ČR (jako už po jediné členské zemi) i Evropská unie. Hlavním smyslem tohoto zákona je zajištění rovného zacházení všem občanům. Na tento zákon, který byl přijat teprve v červnu tohoto roku⁹, odkazuje už i zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, *Část I., Všeobecná ustanovení, Hlava IV.: Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, § 17*).

Antidiskriminační zákon definuje, kdy je nerovný přístup k jednotlivým lidem diskriminací a kdy nikoli. Zároveň má pomoci zajistit rovný přístup ke vzdělání, práci, zdravotnické péči či sociálním výhodám bez ohledu na věk, rasu, etnický původ, národnost, sexuální orientaci, zdravotní postižení, pohlaví (mateřství, rodičovství, otcovství), náboženství, víru a světový názor. K tomuto je ještě třeba dodat, že se za diskriminaci nepovažuje rozdílná věková hranice u mužů a u žen pro odchod do důchodu, ochrana žen v těhotenství a stanovení věkové hranice a délky praxe pro přijetí do zaměstnání.

Ač je otázka ohledně skloubení soukromého a pracovního života (tzv. koncept Work-Life Balance) považována za vysoce individuální

⁹ Po vetu prezidenta Klause z 16. května 2008 čekal antidiskriminační zákon přesně rok, měsíc a jeden den na své přijetí poslaneckou sněmovnou až do 17. června 2009.

záležitost (preferenci každého člověka) je nutné ji řešit i strukturálně, a to podpořením příležitostí jak na trhu práce, tak i v podpoře k (v) rodičovství. Zapojení mužů do povinností v domácnosti a do péče o děti je dnes pokud chceme naplnit zásady rovných příležitostí nutností. Skutečná rovnost mezi mužem a ženou začíná totiž *doma a vede k ní cesta přes stejný podíl zodpovědnosti mužů a žen za péči a starost o děti a rodinu* (Práce a péče, 2008, str. 13). Vladimír Špidla, současný evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, současnou situaci přirovnává k hamletovskému dilematu: „Mít, či nemít děti“. Důležitost komplexního řešení dokládá i fakt snižující se natality. Odkládání prvního početí do pozdějšího věku (a tím i snižování šance pro více potomků, neboť čas v plodnosti hraje i přes dynamický rozvoj medicíny v této oblasti klíčovou roli) zobrazuje následující tabulka.

Tabulka č. 2: Posun rození dětí do pozdějšího věku¹⁰

	1991	1999	2002	2005	2007	2008
Průměrný věk matek	24,7	26,9	27,8	28,6	29,1	29,3
Průměrný věk matek při narození 1. dítěte	22,4	24,6	25,6	26,6	27,1	27,3
Průměrný věk matek při narození 2. dítěte	25,7	27,7	28,7	29,6	30,1	

Zdroj: ČSÚ: Rychlá informace: Pohyb obyvatelstva – rok 2008 [cit. 2009-04-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/coby031309.doc>>.

Prvorodičky zestárly o čtyři roky. Dále z této tabulky vyčteme, že se od počátku devadesátých let průměrný věk matek při narození prvního dítěte posunul z 22 let na 27 let. Tento trend odkládání rodičovství může v budoucnu ještě více zhoršit demografickou situaci a s ní spojené problémy uvedené v kapitole předchozí, neboť v momentě, kdy se

¹⁰ Průměrný věk otců při narození dítěte v roce 2008 činil 33,0 roku (údaj za 90 % živě narozených dětí, u zbývajících částí data o otci nebyla vyplněna), prvorozené děti měly otce v průměru 31,3leté. Rozdíl mezi průměrným věkem muže a ženy při narození prvního dítěte byl tak 4 roky. *Vývoj obyvatelstva České republiky v roce 2007. Kapitola IV.: Porodnost*. ČSÚ: Praha, 2008 [cit. 2009-05-10]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/B900435612/\\$File/400708a4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/B900435612/$File/400708a4.pdf)>.

posouvá věková hranice matek při porození prvního dítěte, existuje zde reálné riziko, že se už pro další dítě nerozhodnou.

Tradičně přisuzovaná role ženy pečovatelky o rodinné zázemí a děti se dostala do střetu s vlastními kariérními cíly, a to zejména při pevně stanovené pracovní době. Postupné rozšiřování principu flexibility do pracovní praxe (ať už časové, anebo prostorové) s sebou přináší významný pozitivní posun v možnostech lepších podmínek pro ženy, matky. Organizace zabývající se rovnými příležitostmi upozorňují na příležitost (která ale nemusí být ale nutně příznivá pouze pro ženy) odstranit z naší společnosti silně zakořeněné stereotypy ohledně tradičních rolí v souvislosti s domácností a péčí o rodinu, které právě mohou způsobovat střet s požadavky zaměstnání. V roce 2007 bylo zaznamenáno 56 % absolventek VŠ (Ženy a muži v datech: 30), které se tak díky postupnému etablování flexibilních typů pracovních poměrů už nemusí po ukončení formálního vzdělání stavět před výše popsané dilema sladění práce a rodiny (tzn. i jejich druhé práce – domácnosti). Otevírá se tak možnost zůstat ve spojení se svým zaměstnáním (praxí), aniž by tím ženy (a stejně tak i muži), museli omezovat, odkládat, anebo i úplně vynechat, rodičovství.

Nabídka alternativních pracovních úvazků je podporována nejen u žen – matek, u osob starších 55 let, ale i se zaměstnáváním zdravotně postižených občanů. S tím souvisí již platná povinnost právnické osoby zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, která se vztahuje na zaměstnavatele zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců. Výše povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele pak činí 4%¹¹.

Naději pro komplexnější zlepšení situace v otázce harmonizace rodinného a pracovního života přinesl koncem loňského roku tzv. prorodinný balíček bývalého ministra Petra Nečase, který v jeho průvodní zprávě uvádí: *Cílem není pasivní podpora rodiny, ale vytváření vlídnějšího*

¹¹ Zákon o zaměstnanosti, publikovaný ve Sbírce zákonů pod. č. 435/2004 Sb. v § 81- § 83.

*prostředí rodičům pro snadnější sladění pracovního a rodinného života. Zároveň reagujeme na skutečnost, že na rozdíl od zahraničí u nás téměř neexistuje nabídka různých typů služeb péče o děti (tisková zpráva MPSV 19. 11. 2008¹²). Navrhovaná opatření se týkají podpory aktivního otcovství v podobě zavedení tzv. *otcovské dávky*¹³, sladění rodinného a pracovního života vzájemnou rodičovskou výpomocí (vytvořit legální poskytování péče o nevlastní děti za úplatu) a podporou služeb péče o děti zřízením tzv. *miniškolek*. Dále bylo předloženo daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele, který bude zajišťovat péči o děti zaměstnanců a podpora byla vyjádřena i částečným pracovním úvazkům. Zaměstnavatel, který vytvoří pracovní místo do 0,8 úvazku pro zdravotně postižené, lidi nad 50 let, rodiče dětí do deseti let a zaměstnance pečující o nemohoucí osoby, by v případě přijetí balíčku mohl uplatnit slevu i na sociálním pojištění. Poslední kapitola prorodinného balíčku se týká náhradí péče rodinného typu – pěstounské péče.*

Prorodinný balíček je zaměřen především na ženy, kterým chce umožnit příznivější návrat do zaměstnání po porodu dítěte a tím jim umožnit širší zapojení na trhu práce. Toho lze dosáhnout především neztracením kontaktu s daným oborem, rozšířením nabídky částečných pracovních úvazků a poskytnutím flexibilní nabídky péče o dítě rozdělenou mezi matku i otce. Kritika navrhovaných opatření prorodinného balíčku upozorňuje hlavně na to, že se v něm zapomnělo na dítě samotné. Navrhované miniškoly nesmí sloužit jen na pohlídání dětí v době, kdy je otec i matka v práci, ale *musí být zachována i jejich kvalitní výchovno-vzdělávací funkce* (Učitelské noviny č. 13/2009, str. 22–23).

¹² Dostupné z portálu MPSV: <<http://www.mpsv.cz/cs/5888>> [online].

¹³ Otcovská v podobě dávky poskytované otci v raném věku dítěte po dobu několika dnů do max. tří týdnů funguje v řadě evropských zemí. Tato dávka je poskytována například v Belgii, Dánsku, Finsku, Francii, Norsku, Švédsku nebo Velké Británii.

3 PRACOVNÍ TRH

Pozitivní dopady zavedení principu flexibility (flexibilizace) na pracovní trh byly v západních zemích diskutovány již zhruba od 60. let minulého století. V roce 1965 přijalo OECD plán pro povzbuzení zemí, aby přijali aktivní politiku pracovních trhů, která by jim lépe pomohla reagovat na ekonomické změny (tehdy na zvyšující se nezaměstnanost). Brodsky¹⁴ (1994) ve svém článku informuje o vývoji v nahlížení na flexibilizaci trhu práce ze strany USA a dalších členských zemí OECD. Brodsky v něm tvrdí, že *země OECD experimentovali v posledních 30 letech s různými politikami pro podporu flexibility pracovního trhu* (Brodsky 1994: 53). V této době se hledali odpovědi především na dvě otázky: *Jak definovat flexibilitu? A je flexibilita pozitivní či negativní?* (tamtéž, dále i Fine 1998: 74). Prospěšnost flexibility byla chápána především v pružné reakci na změnu jak z hlediska výroby, tak i zaměstnance, který je schopen přizpůsobit se novým pracovním podmínkám. Například Boyer (1987: 113) pak definuje flexibilitu velice obecně jakožto *schopnost systému nebo subsystému reagovat na různé poruchy, anebo přizpůsobivost výrobní organizace a schopnost pracovníků na změnu pracoviště*. OECD tak začátkem 90. let vyzdvihlo tuto tzv. *funkční flexibilitu* založenou na požadavku kvality práce, větší mobilitě v pracovních úkolech, mizení bariér mezi profesemi, flexibilnějších pracovních forem, školení a přeškolení. Dá se tedy říci, že flexibilita tak odstavila fordismus založený spíše na numerické flexibilitě v podobě kvantity práce, kontrole odpracovaných hodin a organizaci pracovní doby, na druhou kolej.

Tito autoři zabývající se konceptem flexibility se shodují na široké variabilnosti tohoto pojmu, neboť v praxi je flexibilita práce téměř vždy kombinací určitých forem. Známým se stal model flexibilní firmy, se kterým přišel Atkinson v roce 1984. Atkinson definoval čtyři hlavní komponenty flexibility: *funkční, numerická, finanční a distanční flexibilita*.

¹⁴ Melvin M. Brodsky je ekonomickým expertem OECD na pracovní problematiku.

Funkční flexibilita znamená schopnost zaměstnanců školit se a disponovat širokou škálou pracovních úkolů tak, aby mohli být přesouváni na jiné pozice a vykonávat tak jiné úkoly. *Numerická flexibilita* vyjadřuje schopnost managementu firmy přizpůsobit svou výrobu k aktuální poptávce (politikou „přijímání a propouštění“ – „hire and fire politics“, anebo „outsourcing“, tj. využíváním subdodavatelských vztahů). *Finanční (platová) flexibilita* je založena na flexibilním systému odměňování (zaměřuje se spíše na individuální hodnocení, které reflektuje výkonnost práce) a nakonec *distanční flexibilita* představuje nahrazování pevných pracovních smluv např. pracovníky na živnostenský list, agenturními pracovníky na dobu určitou, anebo částečný pracovní úvazek. Podle Atkinsona má flexibilní firma své jádro, ve kterém jsou stálí a funkčně flexibilní zaměstnanci a periferii, kde se nacházejí pracovníci dle principů numerické a distanční flexibility jak to právě vyžaduje poptávka trhu.

S jiným rozdělením forem flexibility přišel tým De Haana (De Haan et al. *Flexibilizace práce*, 1995) (In: Goudswaard, de Nanteuil 2000: 19–20), kteří se zaměřili na pojmenování flexibilního využití interních pracovníků a na převedení určitých úkolů na subdodavatele (outsourcing). Na flexibilitu pohlíželi z hlediska *kvantitativního* a *kvalitativního* a ještě ji rozdělili na flexibilitu *vnitřní* a *vnější*. Rozlišili *kvantitativní pružnost* firmy v podobě změny organizace práce zaměstnanců (počet odpracovaných hodin, typ pracovní smlouvy) a *kvalitativní flexibilitu*, která zahrnuje již vysvětlenou flexibilitu funkční v Atkinsonově konceptu. Následující tabulka jejich model flexibility práce přehledně zachycuje.

Tabulka č. 3: Matice různých forem flexibility.

Formy flexibility	Kvantitativní flexibilita	Kvalitativní flexibilita
Vnější flexibilita	<p>Zaměstnanecký status:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Smlouva na dobu neurčitou • Smlouva na dobu určitou • Dočasné pracovní úvazky přes agenturu • Sezónní práce • Práce „na zavolání“ (on-call) <p><i>Početní flexibilita a/nebo smluvní flexibilita</i></p>	<p>Výrobní systém:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subdodávka • Outsourcing • Pracovníci na živnostenský list <p><i>Produktivní a/nebo geografická flexibilita</i></p>
Vnitřní flexibilita	<p>Pracovní doba:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Snížení počtu odpracovaných hodin • Práce přesčas/na částečný úvazek • Práce v noci, anebo na směny • Práce o víkendu • Stlačený pracovní týden • Kolísavá pracovní doba • Nepravidelná pracovní doba <p><i>Časová flexibilita</i></p>	<p>Organizace práce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obohacení práce/ job rotation • Týmová/autonomní práce • Více úkolů/dovedností • Projektové skupiny • Zodpovědnost pracovníků za: <ul style="list-style-type: none"> - plánování - rozpočet - inovace a technologie <p><i>Funkční flexibilita</i></p>

Zdroj: Goudswaard, A., de Nanteuil, M.: *Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States* 2000, str. 20.

3.1 Problémy pracovním trhu: flexibilita jako řešení

Flexibilita je na pracovním trhu zmiňována především s otázkou zvyšování zaměstnanosti a pružnou reakcí firem na aktuální poptávku trhu. Výchozím bodem je větší variabilita forem organizace práce, která zajistí větší zapojení obyvatel do pracovního procesu. Požadavek flexibilního pracovního úvazku ale na druhé straně předpokládá i flexibilního zaměstnance. Z hlediska zaměstnance se flexibilitou rozumí především schopnost rychle se přizpůsobit rytmu dané firmy, přijmout a osvojit si její systém práce a zejména mít předpoklady a ochotu učit se

novým věcem. Dále pak se požadavek flexibility vztahuje i k již dosaženým zkušenostem, tj. mít různorodou paletu praktických dovedností v souvislosti s pokrokem ICT a jazykovou vybavenost. Flexibilita v sobě také může nést požadavek mobility ve smyslu ochoty stěhovat se za prací (a to jak v případě ztráty zaměstnání, tak i v případě potřeby zaměstnavatele přesunout zaměstnance na jiné místo).

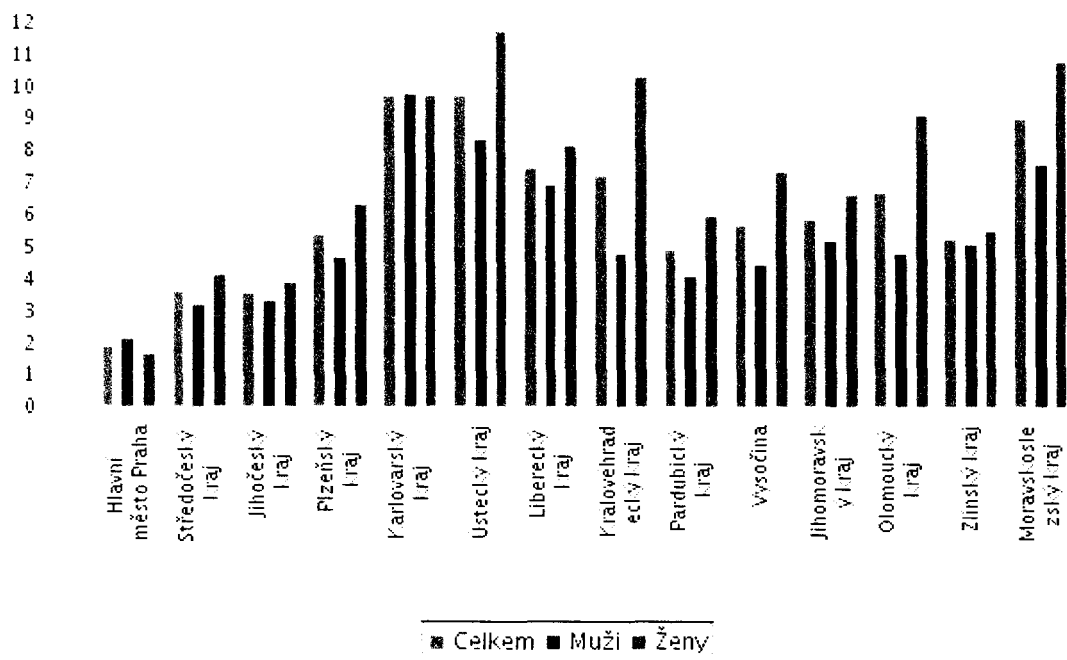
Probíhající hospodářská krize způsobuje pokles výkonnosti ekonomiky a tím i vzrůstající počet propouštěných zaměstnanců. Zatímco v loňském roce 2008 rostla zaměstnanost na 66,6 % a nezaměstnanost poklesla na 4,4 %, tak již první čtvrtletí letošního roku vykazuje dopady krize v podobě nárůstu počtu nezaměstnaných. V prvním čtvrtletí 2009 byl dokonce zaznamenán rekordní nárůst počtu nezaměstnaných od roku 1993, a to o 1,1 procentního bodu oproti roku předcházejícímu. Průměrný počet nezaměstnaných osob (očištěný od sezónních vlivů) se proti 4. čtvrtletí roku 2008 zvýšil o 65,9 tisíc. Obecná míra nezaměstnanosti podle definice Mezinárodní organizace práce (ILO)¹⁵ (ve věkové skupině 15-64letých) dosáhla v prvním čtvrtletí tohoto roku 5,8 % (ČSÚ: Pokles zaměstnanosti, růst nezaměstnanosti: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS – 1. čtvrtletí 2009). Zvláště tak v této situaci je o to víc nutné věnovat pozornost zaměstnancům a podpořit jejich flexibilní reakci na negativní situaci na pracovním trhu. Protože ti, kteří jsou flexibilní ve smyslu časovém, prostorovém i kvalifikačním mají mnohem větší šanci být úspěšní na pracovním trhu. Ostatně i první prosazování principu flexibility na pracovní trhy bylo chápáno jakožto lék pro řešení nezaměstnanosti (viz Brodsky).

¹⁵ Za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání (neměli placené zaměstnání, ani nezaměstnávali sami sebe, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů. Tato metodika je jednotná pro všechny členské země EU a poskytuje tedy mezinárodně srovnatelné údaje. O metodice blíže zde: *Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians* (October 1982) [cit.2009-03-25]. Zdroj: WWW: <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/ecacpop.pdf>>.

Nyní se s pomocí principu flexibility pojdme věnovat možnostem zlepšení zaměstnanosti, a to vytvořením celkově pružnějšího trhu v podobě nejen flexibilních forem organizace práce, ale i migrací za prací.

Variabilita nabízených pracovních úvazků, koncept flexikurity (zaručení sociálního zabezpečení i pro tzv. netradiční formy pracovní doby, blíže kap. 3.4), usnadnění zaměstnavatelům agendy spojené se zaměstnáváním a vytváření více příležitostí pro osoby znevýhodněné na pracovním trhu je vidinou jak pro pružnější pracovní trh a stabilnější ekonomiku, tak i pro flexibilitu zaměstnanců ve smyslu jejich harmonizace zájmů společně i se zachováním jejich ochrany. Vzhledem ale k tomu, že nezaměstnanost je rozvrstvena v jednotlivých regionech ČR nerovnoměrně (viz následující graf), je třeba ji a její problémy řešit i s ohledem na specifické regionální potřeby. To se děje skrze tzv. *Regionální operační programy* (financovány z EF pro regionální rozvoj), jichž je připraveno pro období 2007–2013 celkem sedm (dle NUTS II). Cílem těchto programů je zvýšit především atraktivitu regionů pro investory, dosáhnout rozvoj dopravní infrastruktury, podnikání a cestovního ruchu.

Graf č. 5: Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů.

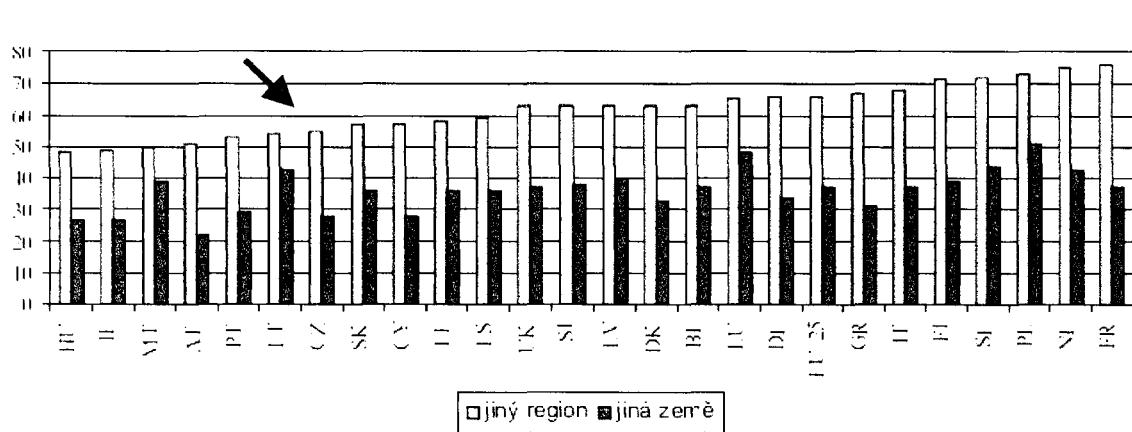


Zdroj: ČSÚ¹⁶, 1. čtvrtletí 2009.

Z tohoto grafu je patrná vysoká nezaměstnanost především v kraji Karlovarském, Ústeckém, Olomouckém a Moravskoslezském, kam se také směřuje finanční podpora nejvyšší. Tím, že graf zohledňuje také pohlaví, můžeme znovu potvrdit i celkovou vyšší nezaměstnanost žen. Ta dosahovala v Moravskoslezském a Karlovarském kraji dokonce kolem deseti procent. V momentě, kdy analyzujeme tento graf, nabízí se také řešení nezaměstnanosti migrací za prací nejen v rámci regionů, ale i do jiné země. Následující graf zobrazuje míru ochoty obyvatel jednotlivých států EU stěhovat se za prací ze šetření Eurobarometr v roce 2005.

¹⁶ [cit. 2009-07-05]. Dostupné z WWW:
<http://vdb.czso.cz/vdbvo/grafdetail.jsp?cislotab=VSPS+507_1&kapitola_id=15>.

Graf č. 6: Podíl obyvatel ochotných stěhovat se za prací v případě nezaměstnanosti (2005, v %).



Zdroj: Eurobarometr (převzato z Matoušková 2007: 392).

Z grafu je patrné, že občané ČR jsou pod průměrem EU a k migraci za prací tak příliš nakloněni nejsou. V případě, že jsou občané ochotni stěhovat se za prací, platí, že upřednostňují v drtivé míře jiný region vlastní země¹⁷ před cizí zemí. V ČR je ochotno stěhovat se do jiné země jen 28 % dotázaných (průměr EU je ale také nízký: 37 %). Padesáti procentní hranice stěhování do jiné země byla překonána jen v Polsku (51 %). Celkově jsou ze zemí EU-25 jsou ke stěhování za zaměstnáním nejochotnější obyvatelé ve Francii a Nizozemsku. Tento výzkum také ukázal, že jen 42 % dotázaných Čechů spatřuje v geografické migraci pozitivní vliv a 54 % z nich je ochotno se přestěhovat do jiného regionu v případě nezaměstnanosti. Dotázaní uvádějí jako největší překážku pro mezinárodní mobilitu jednak nedostatečné jazykové znalosti (50 %), a dále problém s adaptací na odlišné prostředí (20 %). Jen méně než 10 % respondentů uvedlo za problém uznání kvalifikace a diplomu nebo získání pracovního povolení.

Předmětem tohoto výzkumného šetření bylo jednak zjišťování míry profesní mobility (vyjádřené průměrnou dobou setrvání u jednoho zaměstnavatele) a i mobility geografické obyvatel členských států EU.

¹⁷ Výjimku v ČR tvoří obyvatelé Středočeského kraje, kteří zpravidla dojíždějí a nemění tak své trvalé bydliště. To je dáno výhodnou polohou tohoto kraje vůči hl. městu Praze.

Při porovnání s USA byla profesní mobilita v EU nízká. Výsledky totiž ukázaly, že průměrná délka zaměstnání u jednoho zaměstnavatele je v zemích EU 10,6 let, zatímco v USA 6,7 let. Celá čtvrtina zaměstnanců EU dokonce uváděla, že dosud ještě zaměstnání ani nezměnila.

O pozitivním vlivu změny zaměstnání je v ČR přesvědčeno 60 % dotázaných, zatímco v průměru EU-25 pouze 40 %. Navzdory ale tomu, že se čeští respondenti více než průměr EU přikláněli k pozitivnímu vlivu změny zaměstnání, počet skutečných změn zaměstnání je nižší než EU. V průměru na jednoho dotázaného totiž připadalo v ČR 3,2 zaměstnání, v EU-25 3,9 zaměstnání. (Matoušková 2007: 391–393). I když tak Češi prospěšnost změny zaměstnání uznávají, zřejmě strach z nového začátku a zkušební doby je u nich silnější a aktivitu pro hledání nové práce tlumí.

Mezinárodní migrace je jednou z priorit OECD, která ve zprávě *International Migration Outlook: SOPEMI 2008*¹⁸ ukazuje na rostoucí migrační proudy v oblastech s volným pohybem osob, zejména pak v Evropě. V době nedostatku i méně kvalifikovaných osob je výzvou udržení dlouhodobější zaměstnanosti migrantů a jejich začlenění v hostitelských zemích. Z tohoto důvodu často vznikají dočasné pracovní programy pro imigranty. Migranti mohou zásadní měrou přispět nejen k osobnímu rozvoji, ale i k rozvoji své domovské země přenosem zkušeností, dovedností a technologií.

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV) svůj záměr podporovat flexibilizaci pracovního trhu zveřejnilo v souvislosti s podporou rodin a změnou pojetí počáteční péče o potomka v podobě rodičovské dovolené. Již zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) platný od 1. října 2004 stanovil aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) za svůj prioritní cíl. Aktivní politika zaměstnanosti se dále od 16. 3. 2009 řídí aktuálním zákonem č. 68/2009 Sb., o zaměstnanosti

¹⁸ Český překlad dostupný z WWW: <<http://www.oecd.org/dataoecd/30/18/41275445.pdf>> [online].

(Úplné znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jak vyplývá z pozdějších změn, část pátá).

V tomto zákonu je APZ rozčleněna na tyto klíčové oblasti podpory:

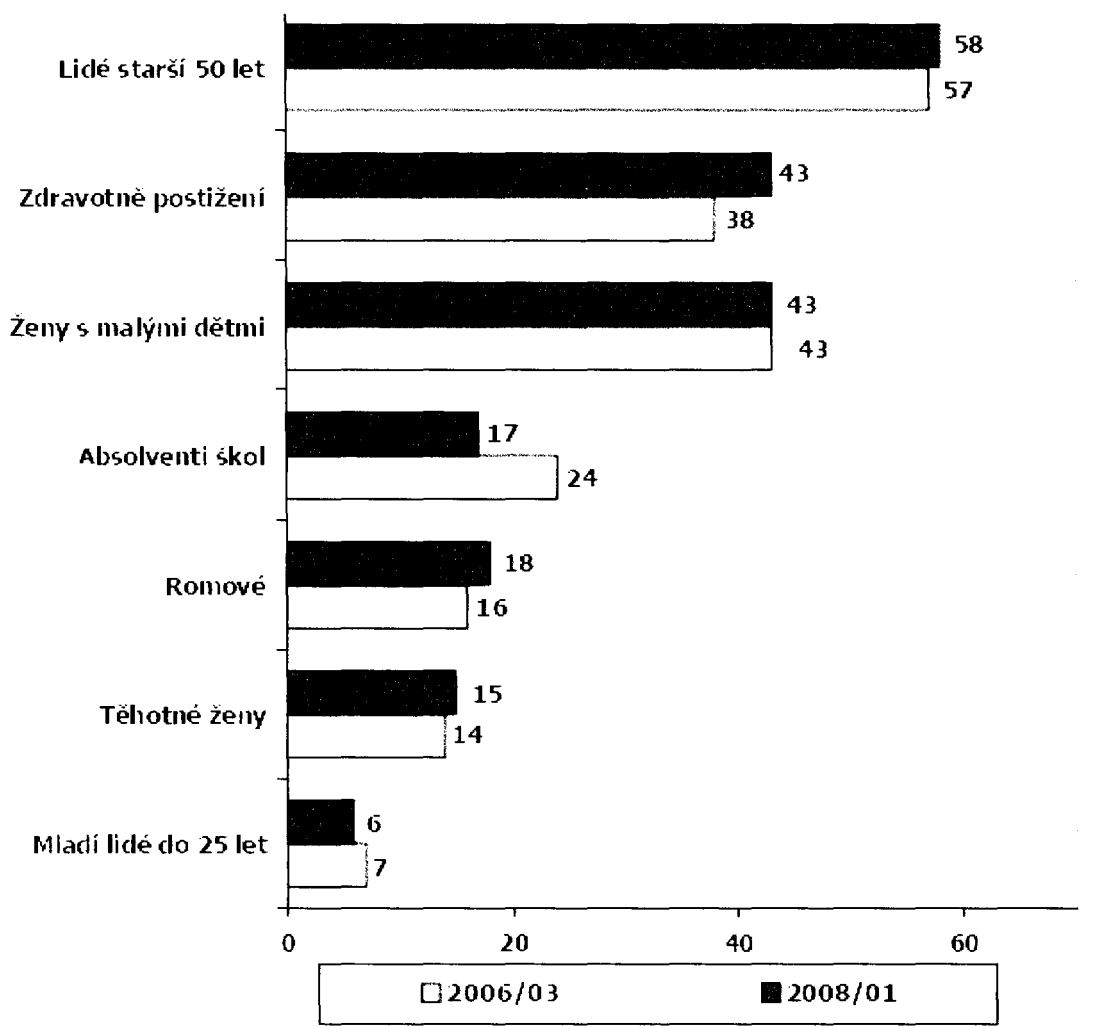
- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) příspěvek na zapracování
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

APZ se tímto zákonem uskutečňuje také poskytováním poradenství jak jednotlivcům při hledání práce, tak i zaměstnavatelům. O rekvalifikacích a cílených operačních programech blíže bude dále ještě pojednáno v kapitole vzdělávání.

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je tedy dosažení co nepříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace k aktivnímu hledání a posléze i udržení zaměstnání. Zvláštní pozornost je ze strany MPSV věnována oblastem s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti (tj. severní, střední a jižní Morava a severozápadní Čechy) a skupinám osob, u kterých je patrná kumulace znevýhodnění. Těmi jsou obyvatelé starší 50 let, ženy (s malými dětmi), absolventi bez praxe, lidé s nízkým vzděláním, skupiny osob se zdravotním postižením a členové etnických minorit (Romové). Flexibilní formy pracovních úvazků mohou být právě pro ně řešením hrozby nezaměstnanosti. Následující graf vytvořený z výzkumu společnosti STEM zobrazuje procentuální označení skupin obyvatel s nejhoršími podmínkami na trhu práce v České republice. Průzkum byl proveden v roce 2006 a poté zopakován v roce 2008, a proto můžeme

ověřit i jistou konzistenci názorů na postavení ohrožených skupin osob na trhu práce.

Graf č. 7: Skupiny s nejhoršími podmínkami na trhu práce v ČR:
srovnání 2006 a 2008.¹⁹



Zdroj: STEM, Trendy 2006/03 (1 011 respondentů), Trendy 2008/01 (796 respondentů). IN: Postavení zaměstnanců nad 50 let

Z tohoto grafu je jasně patrné, že pouze absolventi si drobně polepšili, ale jinak se určení ohrožených skupin pracovního trhu v čase příliš nemění. Tento výzkum přiřadil vůbec nejhorší postavení na českém trhu práce osobám starším 50 let, kteří se umístnili daleko před zdravotně

¹⁹ Otázka byla položena takto: „Z následujících skupin vyberte podle pořadí dvě, o kterých se domníváte, že právě tyto dvě skupiny lidí mají nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce u nás.“

postiženými a matkami s malými dětmi. Z analýzy odpovědí na další otázky vyplývá, že až tři čtvrtiny zaměstnanců se domnívají, že starší lidé nacházejí pracovní příležitosti především v horších a špatně placených oborech a 84% respondentů toto vnímá jako problém, který je třeba rychle řešit. Situaci zaměstnanosti starší generace jsem se již věnovala v kapitole předešlé, a proto se nyní blíže podívám na další zmiňované ohrožené skupiny na trhu práce.

Fakt, že jsou ženy stále vnímány jako riziková skupina na trhu práce, dosvědčuje i jejich vyšší nezaměstnanost. Věkovou strukturu nezaměstnaných v ČR zobrazuje následující tabulka společně s podílem žen na celkové nezaměstnanosti u jednotlivých věkových kategorií.

Tabulka č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání k 31. březnu 2008.

Věková struktura	Celkem	Z toho ženy
do 19 let	14 777	7 169
z toho do 18 let	5 368	2 530
20–24 let	35 815	16 679
25–29 let	33 955	17 384
30–34 let	40 325	24 819
35–39 let	34 823	21 725
40–44 let	35 372	21 083
45–49 let	34 736	20 002
50–54 let	51 588	29 625
55–59 let	45 810	20 649
60–64 let	8 933	806
nad 65 let	163	86
Průměrný věk	40,7	40,2

Zdroj: Portál MPSV, Statistiky nezaměstnanosti [cit. 2009-06-20]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Zaměstnavatelé totiž preferují model kariéry nepřerušovaný rodinnými událostmi a vzhledem k tomu, že jsou to obvykle právě ženy, které zůstávají s dětmi na rodičovské dovolené a zajišťují většinu péče o děti, stávají se pro některé pozice málo žádoucími kandidáty (Pfeiferová 2008, In: Nové šance a rizika: 181–199, blíže také Čermáková 1997).

MPSV se snaží podpořit zaměstnanost znevýhodněných osob těmito způsoby:

- kvalifikací a poradenskou činností
- zřízením a vyhrazením společensky účelných pracovních míst (pouze pro skupiny žen vracejících se z mateřské nebo rodičovské dovolené a mladých do 25 let bez kvalifikace, osob se ZP, starších 50 let věku a dlouhodobě nezaměstnaných)
- vytvořením pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací
- vytvořením a provozem chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen

Z analýzy vývoje zaměstnanosti v loňském roce vyplývá, že minimálně 40% aktivně podporovaných tvoří osoby dlouhodobě nezaměstnané (tj. uchazeči vedení na úřadech práce déle jak 6 měsíců), které mají zpravidla další znevýhodnění ve formě nízké úrovně vzdělání, anebo zdravotního postižení. Dále pak minimálně 45 % podporovaných osob jsou ženy vracející se z mateřské, anebo rodičovské dovolené (MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008*).

Aktivní politika zaměstnanosti znamená i spolupráci se zaměstnavateli v regionech, zapojení vzdělávacích a poradenských institucí pro splnění kvalifikačních požadavků na pracovní sílu. Důležité je také působení na studenty základních i středních škol při jejich volbě povolání, aby byly naplněny především ty obory, o něž je zájem na regionálních trzích práce. Třetí oblastí je využití zdrojů z Evropského sociálního fondu, který je klíčovým finančním nástrojem pro realizování *Evropské strategie zaměstnanosti*, která stojí na čtyřech pilířích: zaměstnatelnost, soukromé podnikání, přizpůsobivost a rovné příležitosti.

3.3 Flexibilní pracovní poměr

Za flexibilní pracovní poměry jsou považovány *všechny alternativní typy úvazků k pracovnímu poměru na dobu neurčitou s pevně danou pracovní dobou a konkrétně určeným pracovištěm* (Křížková, 2009). Tato vlastně negativní definice jen dosvědčuje obtížnost uchopení flexibility, neboť nechává hlavně velký prostor pro variantnost různých úvazků.

Možnosti flexibilního pracovního úvazku mohou být tedy různé – pružná pracovní doba, práce z domova, zhuštěný pracovní týden (tzv. krátký a dlouhý týden), úkolová (termínovaná) práce a částečný, anebo i sdílený pracovní úvazek. V rámci flexibility místa, ze kterého je práce vykonávána jsou už i v našem prostředí zaváděny tyto způsoby práce – homeworking, teleworking, popř. e-working. Flexibilní se dá nazvat i typ smlouvy, která je uzavírána – smlouva na dobu určitou, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, sdílený pracovní úvazek (tzv. job-sharing), agenturní zaměstnávání²⁰, anebo práce na živnostenský list. Mezi flexibilní formy se řadí i vědecké volno či dovolená za účelem vzdělávání, pracovní doba přizpůsobená školnímu roku, částečný odchod do důchodu atp.

Důležitou roli pro vznik flexibilního pracovního poměru hrají i subjektivní charakteristiky, jimiž je zejména důvěra k zaměstnanci a jeho motivace ze strany zaměstnavatele. A dále je nezbytná i schopnost zaměstnance účelně hospodařit s časem ve smyslu stanovení si i přes dovolenou pružnost pevnější harmonogram s konkrétními cíly. A jakým způsobem si zaměstnavatelé „hlídají“ a motivují své zaměstnance? Může jít například o zadávání práce po částech, projektech a plat je zaměstnanci variován až podle jejich splnění. Firmy také často stanovují systém různých benefitů (finanční odměny, poskytnutí volna, příplatek

²⁰ Podstatou agenturního zaměstnání je v obdobích zvětšené poptávky rychle nabídnout zaměstnavatelům odpovídající pracovníky. V ČR jsou takto zaměstnávání pracovníci především z dělnických a administrativních oborů. Agenturní zaměstnanci mají v ČR stejná práva jako běžní zaměstnanci, avšak jsou často zaměstnávání ve snaze agentur vydělat více peněz na dohodu o pracovní činnosti (Lorencová, 2008).

na dovolenou, atp.) za splnění jednotlivých úkolů a rozvíjejí vzdělání svých zaměstnanců prostřednictvím kurzů jazykových, či specifických, které mohou zaměstnanci navštěvovat přímo v pracovní době (online).

Flexibilní pracovní poměr vychází při zachování jistot, které jsou stanoveny v zaměstnání na plný úvazek se smlouvou na dobu neurčitou, oboustranně výhodný (bližší koncept flexikurity). Za jeho klady se považuje především to, že zaměstnavatelům umožňuje mnohem lépe využít potenciál všech pracovních sil a zajišťuje se tím i větší loajalita vůči zaměstnavateli. Zahraniční studie také dokazují, že tato strategie přináší firmám vyšší zisky a jejich zaměstnanci jsou ostatně méně nemocní (Doležalová 2007). Tento typ pracovního úvazku samozřejmě není pro každého (viz náročnost po stránce jak organizační, tak i motivační) a není jistě ani pro každou profesi. Na pracovním trhu v České republice si ale určitě zaslouží mnohem větší zastoupení než jakého má v současnosti. Zastoupením flexibilních pracovních forem organizace práce v ČR se bude věnovat následující text.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí v Praze (VÚPSV) provedl v letech 2000 a 2003 rozsáhlé výzkumné šetření s cílem analyzovat současný stav flexibilních pracovních forem v ČR (Podmínky práce v ČR, Flexibilní formy zaměstnání: 2004). Výzkum probíhal se zaměstnanci, zaměstnavateli, odborovými svazy a i s úřady práce. V roce 2000 byly nejprve realizovány tři šetření pod názvem *Podmínky práce v ČR*, které byly součástí rozsáhlého výzkumného projektu *Úloha služeb zaměstnanosti při uplatňování státní politiky zaměstnanosti, uplatňování politiky zaměstnanosti v souladu s potřebami trhu práce*. Následně bylo v roce 2003 provedeno šetření *Flexibilní formy zaměstnání*, které detailněji zhodnotilo situaci pracovního trhu a míru využívání flexibilních pracovních poměrů.

Z tohoto výzkumu VÚPSV jasně vyplývá, že flexibilní formy organizace práce nejsou v České republice příliš časté. Nejrozšířenější je stále plný úvazek a smlouva na dobu neurčitou (tamtéž, str. 5). Flexibilita

zaměstnance se na českém trhu práce uskutečňuje především ve smyslu rozhodování se a volnosti v organizaci pracovní doby. Více než 80% zaměstnanců ale pracuje každý týden stejný počet dnů i hodin (typické je to hlavně pro průmyslové pracovníky). S různým rozvržením pracovní doby se setkávají nejvíce zaměstnanci v zemědělství a stavebnictví. V režimu klouzavé (pružné) pracovní doby pracuje zhruba pětina českých zaměstnanců. Nejčastěji jsou to vedoucí, řídící, vědečtí a odborní pracovníci. Z hlediska oborů jednoznačně v rozšíření pružné pracovní doby vedou administrativní (tamtéž, str. 7). Rozložení jednotlivých forem organizace pracovní doby zobrazuje následující tabulka.

Tabulka č. 5: Organizace pracovní doby: ženy/muži.

Pracovní doba	Muži	Ženy	Celkem
Pevná pracovní doba	46,8	69,9	58,2
Pracovní doba podle potřeb zaměstnavatele	25,3	14	19,7
Pracovní dobu spoluurčuje zaměstnanec	15,9	11,4	13,7
Zcela flexibilní pracovní doba	12	4,7	8,4
Celkem	100	100	100

Zdroj: Vohlídalová, Viznerová 2007, Proměny 2005.

Jak je patrné z této tabulky, flexibilní pracovní úvazky tvoří nejmenší podíly. Jejich nízké zastoupení je pak výrazněji patrné u žen než u mužů, a to navzdory tomu, že výhody flexibilních pracovních úvazků (harmonizace péče a práce) jsou povětšinou připomínány především pro ženy-matky. V následujících subkapitolách jednotlivé flexibilní organizace práce definuji a blíže přiblížím.

3.3.1 Pružná pracovní doba

Pružná (anebo také klouzavá) pracovní doba²¹ znamená úvazek, v němž si zaměstnanec v jednotlivých dnech sám volí začátek (popřípadě i konec) své pracovní doby v rámci zaměstnavatelem stanovených úseků. Pracovní doba je tak rozvržená na dva bloky: *základní pracovní doba* a

²¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Část čtvrtá: Pracovní doba a doba odpočinku, Hlava II: Rozvržení pracovní doby, Díl 3: Pružné rozvržení pracovní doby.

volitelná pracovní doba. Základní pracovní dobu stanovuje zaměstnavatel a zaměstnanec je během ní povinen být na pracovišti k zastížení. Volitelnou pracovní dobu si stanoví zaměstnanec sám, a to v době před a po základní pracovní době. K vyrovnaní požadovanému počtu odpracovaných hodin je možné stanovit denní, týdenní, anebo měsíční vyrovnávací období, během něhož má zaměstnanec povinnost mít odpracován stanovený počet hodin. Česká republika svou zákonnou úpravou povoluje tři pružné pracovní formy: *pružný pracovní den*, *pružný pracovní týden* a *pružné čtyřtýdenní pracovní období*.

Tento flexibilní typ pracovního úvazku poskytuje výhody jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli. Zaměstnanec si může rozvrhnout pracovní dobu dle svých osobních potřeb v souladu s aktuálními okolnostmi. Toto mohou uvítat nejen ženy a muži starající se o dítě, popř. jinou osobu, ale například i ti, kteří do zaměstnání musí dojíždět. Pro zaměstnavatele sice pružná pracovní doba vyžaduje větší organizační náročnost pro evidenci zaměstnanců (to lze ale snadno vyřešit elektronickou evidencí, která sleduje veškeré příchody a odchody na pracovišti), ale na druhé straně si může bez přesčasů zajistit splnění požadovaných pracovních úkolů.

Další možností nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je zřízení tzv. *konta pracovní doby* (zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, § 86 a dále)²². Při uplatnění konta pracovní doby se předpokládá, že zaměstnavatel bude zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu, odpovídajícím jeho aktuální potřebě a délka pracovní doby se tak bude v jednotlivých týdnech lišit. Zaměstnavatel je povinen vézt účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance, aby byla přesná kontrola doby strávené na pracovišti pro obě strany. Hlavním záměrem zavedení tohoto institutu je umožnit podnikatelům pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. Zaměstnavatel tak může například ušetřit náklady za náhradu mzdy v případě překážky v práci. Výhodou

²² Konta pracovní doby mohou být zavedena jen v kolektivních smlouvách s výjimkami uvedenými v § 109 odst. 3. tohoto zákona.

pro zaměstnance je to, že v měsíčním období dostávají stále stejnou mzdu bez ohledu na to, zda skutečně odpracovali stanovený počet hodin (nahromaděné přesčasy jsou samozřejmě proplaceny). Konta pracovní doby jsou vhodná především do oborů jako je gastronomie, hotelnictví, lázeňství i cestovního ruchu.

Pružná pracovní doba není samozřejmě pro všechny profese. Nedá se využít ve směnných, pásových a výrobních provozech, u kterých je třeba pevně dodržet harmonogram. Široké pole působnosti ale může mít především ve tvořivých odvětvích, úkolových pracích a v nevýrobních oborech. Tato organizace práce je zavedena již ve státních institucích (např. MŠMT, MMR) a i v mnoha firmách. Pro zaměstnavatele i pro zaměstnance hledající pružný pracovní úvazek vznikl projekt *Alternativa*, jehož autorem je Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ)²³. Projekt *Alternativa* provozuje internetový pracovní portál <<http://www.prace-jinak.cz>>, který se zaměřuje výhradně na nabídku flexibilních pracovních úvazků.

3.3.2 Zkrácený pracovní úvazek

Zkrácený pracovní úvazek (též částečný pracovní úvazek, resp. dle zákoníku práce je tento pracovní poměr označen jako *kratší pracovní doba*) je jednou z nejčastějších cest k nalezení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Tento typ pracovního úvazku si lidé vybírají zejména z důvodu větší svobody ohledně organizace soukromého času. Větší rozsah volného (resp. vázaného času) mohou poté využít například péčí o rodinu, domácnost, záliby, anebo také vzděláním. Tyto pracovní úvazky volí například často studenti, a to jak ti, kteří „ještě studují“, tak i ti, kteří se rozhodli „znovu studovat“ a nechtějí přijít o kontakt se svou profesí. Motivace pro tento typ pracovního úvazku je skutečně různorodá; důvodem může být možnost přivýdělku a získání praxe po dobu studia či rodičovské dovolené, anebo i do jisté míry přivýdělek v důchodovém věku.

²³ ČSRLZ je profesní nezisková organizace – sdružení právnických osob – která byla založena roku 1993 s cílem sdružit odborníky a zvýšit povědomí české veřejnosti o procesním řízení podniků v personální oblasti.

Zkrácený pracovní úvazek slouží také k násobení pracovních poměrů (druhé zaměstnání). Z uvedeného jasně vyplývá, že flexibilita bude v tomto případě spíše na straně zaměstnanců, nikoliv zaměstnavatelů, i když i oni je vyhledávají, a to především v obdobích zvýšené pracovní poptávky. Šťastná (2009: 45) přidává tyto procentní poměry v motivacích k částečnému pracovnímu úvazku u žen a mužů (údaje za 1. čtvrtletí 2005, ČSÚ: VŠPS):

- absolvování profesního či školního vzdělávání – 5 %;
muži 10,6 %, ženy 3,2 %
- ze zdravotních důvodů – 19,4 %;
muži 28,8 %, ženy 16,3 %,
- nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu – 15,1 %;
muži 6,6 %, ženy 17,8 %,
- pečuje o děti/postiženou osobu – 16,7 %;
muži 0 %, ženy 22,2 %.

Zaměstnavatelé využívají částečné pracovní úvazky především pro ty pozice, pro které nemají pracovní náplň na plný pracovní úvazek – jedná se např. o profese recepční, uklízeček, vrátné, účetní. Délka pracovní doby je vymezena v pracovní smlouvě, kterou mezi sebou zaměstnavatel a zaměstnanec na kratší pracovní dobu uzavřou. Zákoník práce (č.262/2006 Sb.) stanoví, že zaměstnanec může z rodinných, anebo zdravotních důvodů požádat o kratší pracovní dobu. Pokud tedy zaměstnanec/zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let, o bezmocnou osobu, anebo těhotná zaměstnankyně požádá o kratší pracovní dobu je zaměstnanec povinen, pokud k tomu nebrání vážné provozní důvody, vyhovět.

V EU je zkrácený pracovní úvazek (kratší pracovní doba) upraven směrnicí *Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku* s hlavním cílem zamezit jakékoliv diskriminaci hrozící

zaměstnancům v tomto typu pracovního úvazku. EU trvale prosazuje flexibilnější organizaci pracovní doby prospěšné jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

OECD definuje tento typ pracovního úvazku jako *hlavní úvazek, který nepřesáhne 30 pracovních hodin týdně*. Následující tabulka ukazuje aktuální podíl zkrácených pracovních úvazků na celkovou zaměstnanost u vybraných zemí OECD.

Tabulka č. 6: Podíl zkrácených pracovních úvazků na celkovou zaměstnanost (v %).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Česká republika	3,2	3,2	2,9	3,2	3,1	3,3	3,3	3,5
Rakousko	12,2	12,4	13,6	13,5	15,4	16	17,3	17,2
Kanada	18,1	18,1	18,8	18,9	18,5	18,3	18,1	18,2
Německo	17,6	18,3	18,8	19,6	20,1	21,8	22	22,2
Slovensko	1,9	1,9	1,6	2,3	2,8	2,6	2,5	2,6
Velká Británie	23	22,7	23,3	23,7	24	23,5	23,4	23,3
EU 27	16,4	16,3	16,2	16,6	17,2	17,8	18,1	18,2
OECD total	11,9	12,1	14,6	14,7	15,1	15,3	15,2	15,4

Zdroj: OECD Factbook 2009: Economic, Environmental and Social Statistics.
OECD, Paris: 2009²⁴

Při analýze těchto dat můžeme sice mezi lety 2000–2007 v ČR zaznamenat mírný nárůst částečných úvazků, ale jejich podíl je ve srovnání s průměrem zemí EU i OECD stále velmi nízký – téměř pětinnový. Česká republika se celkově umístila až na třetím místě od konce v zastoupení částečných pracovních úvazků na pracovním trhu. Nižší podíl částečných úvazků mají už jen Maďaři a Slováci. V zemích Evropské unie jako je Velká Británie, Nizozemí a Rakousko pracuje na částečný úvazek přibližně až třetina lidí (MPSV). Česká republika patří také spolu s některými státy střední a východní Evropy k zemím s vůbec nejnižším využitím zkrácených úvazků ženami. V Holandsku přesahuje podíl žen zaměstnaných na zkrácený úvazek 70 %, v německy mluvících

²⁴ Tabulka vytvořena z dat dostupných z WWW:
<<http://lysander.sourceoecd.org/pdf/factbook2009/302009011e-06-01-03.pdf>> [online].

zemích, Velké Británii a severských zemích se pak pohybuje až okolo 40 % (Křižková 2009). V roce 2007 využívaly v ČR částečné pracovní úvazky častěji ženy než muži. Na částečný úvazek pracovalo 8,6 % žen a 2,3 % mužů. (Ženy a muži v datech: 34).

Jisté vysvětlení nízkého výskytu těchto pracovních úvazků můžeme dát v souvislosti s počtem odpracovaných hodin. V České republice je délka průměrného pracovního týdne zhruba 42 hodin (v roce 2007 41,7), což byla po Řecku zcela nejvyšší ze zemí EU (ČSÚ: Analýza trhu práce 2000–2007: 16). Vyšší průměrný počet odpracovaných hodin je celkově příznačný pro postkomunistické země, jejichž pracovní trhy se transformovaly z uměle tvořené, tzv. „plné zaměstnanosti“ a stále si nesou tradici dlouhé pracovní doby, která může být jednou z překážek v rozšiřování kratších pracovních úvazků.

Další vysvětlení může podat i pohled na negativní stránky těchto úvazků. Podle studie *Flexibilní formy zaměstnání* realizované VÚPSV přináší práce na zkrácený úvazek českým zaměstnancům povětšinou větší nejistotu ohledně budoucnosti jejich zaměstnání. Zkrácené pracovní úvazky jsou vázány hlavně na sektor služeb, a proto se vyskytují spíše ve velkoměstech a u menších, často soukromých, firem. Doprovázejí je nižší platy a i méně kvalifikovaná práce. Dále z tohoto výzkumu vyplynulo, že *zkrácené pracovní úvazky sice využívá široká skupina zaměstnavatelů, ale zpravidla jen pro zlomek svých zaměstnanců. Znatelné rozdíly panují mezi jednotlivými sektory, když průměru se vymykají zejména zemědělství a služby, které zkrácené úvazky využívají výrazně častěji a stavebnictví, jež tuto formu zaměstnávání využívá jen okrajově* (tamtéž). Jejich nevýhodou je menší sounáležitost s firmou, větší administrativní zátěž a nedostatečná operativnost (pracovní doba je většinou pevně stanovena).

3.3.3 Práce na dobu určitou

Velmi podobná charakteristika jako pro práci na částečný úvazek platí i pro práci na dobu určitou, která je v současné době v Česku

na svém vzestupu. Jedná se o pracovní poměr, kdy z určitého důvodu zaměstnavatel potřebuje danou pozici pouze na omezenou dobu, anebo nahrazuje „svého“ zaměstnance po dobu jeho nepřítomnosti. Pracovní poměr na dobu určitou může být ohraničen buďto přímo datem (popř. časovou jednotkou: měsíce, roky), anebo do splnění určitého úkolu, popřípadě při zastoupení zaměstnankyně/zaměstnance do jejího/jeho návratu z mateřské/rodičovské. Nejčastěji bývá smlouva na dobu určitou využívána tzv. *sezónními pracovníky*, kteří pracují nejčastěji v zemědělských a stavebních oborech. Proti zneužívání těchto pracovních poměrů právě ze strany zaměstnavatelů²⁵ byla stanovena maximální doba 2 let, po kterou může tento pracovní poměr mezi stejnými subjekty trvat (s určitými výjimkami např. u akademických a právních pracovníků).

Tento typ pracovního úvazku vychází výhodnější dle výše uvedených příkladů zejména pro zaměstnavatele, kterým umožňuje upravovat stav zaměstnanců dle aktuální situace podniku. Výhodou pro zaměstnavatele zůstává i skutečnost, že při odchodu zaměstnance není nutné vyplácet odstupné. Ale i zaměstnavatelé mluví o nevýhodách tohoto typu smlouvy: stálá obměna zaměstnanců, tedy nutnost nové zaměstnance vyhledávat, zapracovávat, což vede ke zvýšeným administrativním nákladům, dále pak nutnost vysoké motivace zaměstnanců při nízké loajalitě k firmě (Podmínky práce v ČR, Flexibilní formy zaměstnání: 2004, str. 12). Jednoznačně negativní postoj k práci na dobu určitou zaujímají odborové svazy. V této formě zaměstnání se obávají především vysokého rizika zneužití práv a postavení zaměstnance.

3.3.4 Práce v nesociální době

Práce v nesociální době je zmiňována v souvislosti s tzv. negativní flexibilitou. Jedná se o označení pro výkon práce mimo obvyklou pracovní dobu, tj. práce přesčas, v noci, o víkendech a svátcích. Tento typ

²⁵ Například s učiteli byly sjednávány pracovní poměry jen na dobu školního roku a po dobu letních prázdnin byli registrováni na úřadech práce, kde pobírali podpory v nezaměstnanosti, čímž zaměstnavatelé přesunuli náklady na platy učitelů na stát (Kučina, 2007: 10)

pracovního výkonu je nutně vyžadován v zaměstnáních s nepřetržitým provozem v oborech jako je například doprava, zdravotnictví a poskytování služeb. Práce v nesociální době je také využívány tam, kde nelze tuto práci vykonat v obvyklé pracovní době: doplňování zásob, čištění a údržba strojů, atd.

I když má tento druh práce negativně znějící přízvisko „v nesociální době“, může být i některými zaměstnanci vyhledávána. Výhoda je viděna především v lepším finančním ohodnocení (příplatky), v možnosti rozdělení si péče o dítě (rodinné příslušníky) s partnerkou/partnerem, anebo může být i dalším pracovním úvazkem. Zákoník práce (č.262/2006 Sb. zákoník práce) stanovuje za práci v nesociální době tyto minimální příplatky: za *noční práci* 10 % průměrného výdělku, za *práci přesčas* 25 % průměrného výdělku (anebo je možná dohoda na poskytnutí náhradního volna ve stejném rozsahu jako byl přesčas), za práci *o víkend* 10 % průměrného výdělku a za dobu *práce ve svátek* přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu vykonané práce ve svátek (blíže viz § 116 - § 118).

Práce v nesociální době je pro zaměstnance sice zdrojem vyššího příjmu, avšak na úkor nedostatku volného času k odpočinku, narušení soukromého života a vysoké zátěže na organismus (především u práce v noci) – je tak ohrožena jak kvalita zdraví, tak i života a rodiny (Kuchařová 2008). Z následující tabulky je ale zřejmé, že jsou její formy na českém pracovním trhu hojně rozšířené. Výrazněji je pak zastoupena u mužů, což je zřejmě dáno obecně důvody pro flexibilní úvazky – u mužů jsou to hlavně osobní (studium, zdravotní stav a výdělečná činnost), u žen rodinné (péče o děti a blízké) (tamtéž).

Tabulka č. 7: Práce v nesociální době

Alespoň někdy	Ženy	Muži
Práce na směny	26,6	24
Práce večer	30,2	38,9
Práce v noci	14,9	21,2
Práce v sobotu	35,1	46,8
Práce v neděli	22,9	30,1

Zdroj: ČSÚ, VŠPS, 4.Q 2007 [cit. 2009-07-12]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/F7003ED622/\\$File/310107q445.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/F7003ED622/$File/310107q445.pdf)>.

3.3.5 Práce doma: homeworking a teleworking

Oproti situaci v první polovině 20. století, kdy byla práce doma (tzv. domácká práce) hojně rozšířena především v oblastech mimo průmyslová centra, je dnes práce doma v ČR stále spíše raritou. Dnes ale také nehovoříme o domácké práci, ale o homeworkingu, což je už úplně jiný druh práce. Po masovém rozšíření informačních a komunikačních technologií (především mobilních telefonů a internetu začátkem devadesátých let) se radikálně změnil i charakter práce provozované mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatelé postupně objevují výhody práce v podobě tzv. teleworkingu, který zaměstnancům umožňuje vykonávat práci „po drátě“ (online) z domova, či odkudkoliv a na druhé straně zaměstnavatelé mohou mít své zaměstnance stále v dosahu. Teleworking tak představuje flexibilní formu organizace práce bez hranic místa a času²⁶.

Práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnance se dělí do čtyř okruhů:

- Práce doma (homeworking)
- Práce na dálku (teleworking, dnes i označení e-working²⁷)

²⁶ K terminologii těchto způsobů organizace práce blíže Duffková: HOMEWORK, TELEWORK A SPOL. (neboli PŘÍLIŠ MNOHO „WORKŮ“, 2004)

²⁷ Teleworking na rozdíl od homeworkingu je nutně spojen s IT. E-working je spíše metodou práce, která je prakticky omezena pouze signálem.

- Domácká práce – rozšířena především v první polovině 20. století (viz výše). Dnes je takto označována drobná výroba vykonávána ale jako závislá práce pro zaměstnavatele.
- Distanční práce – forma pružné pracovní doby. Zaměstnanec nedochází denně na pracoviště, ale je s ním spojen telefonem a internetem, popř. faxem. Povinností zaměstnance je být k zastížení kdykoliv během pracovní doby dle dohody. Takto pracují většinou kvalifikovaní odborníci.

Tyto organizace práce představují významnou výhodu především pro ty, kteří nemohou z nějakého důvodu pravidelně docházet do práce (péče o dítě, zdravotní postižení, vzdálenost, apod.). Pro zaměstnavatele představuje výhodu ve snížení nákladů na zaměstnance, a to zejména na vybavení pracoviště. V současné době se pro první dva uvedené typy práce používá jednotný pojem práce na dálku, resp. e-working, která zdůrazňuje využívání informačních technologií. V České republice takto pracuje přibližně 90 tisíc lidí (Kučina 2008: 40). Tento typ pracovního poměru je zaváděn například v těchto oborech: účetnictví, žurnalistika, překladatelství, redakční práce: korekce, úpravy a zpracování různých (elektronických) dokumentů, grafika, elektronický prodej, práce na internetu, správa e-learningových kurzů, apod.

Podpora flexibilní organizace práce ve formě e-workingu znamená jednoznačně příspěvek k aktivní politice zaměstnanosti. Odpadá zde totiž nutnost dojíždění do zaměstnání, čímž se ještě více zefektivní využití vlastního pracovního času. Firemní školení mohou být vedeny formou e-learningu, což celkové náklady a efektivnost na obou stranách může ještě zvýšit. Zaměstnanci pracující formou e-workingu vykonávají práci zpravidla kvalifikovanou (často v technologiích), náročnou a mají delší pracovní dobu, ale bývají také nejlépe ohodnoceni a často mají nejdelší dovolenou. Navíc spokojenost s tímto uspořádáním pracovní doby je u nich vyšší nežli u ostatních pracovních režimů.

Zásadní nevýhoda je viděna zejména v minimálním kontaktu s ostatními spolupracovníky, v neexistující týmové práci, spolupráci (face to face), což může být ale do jisté míry nahrazeno formou e-konferencí, popřípadě i domluvou pravidelných společných porad. Za další rizika je jmenováno přesunutí části nákladů na zaměstnance a nepoužívání smluv (Kuchařová 2008).

Formy práce na dálku jsou v zemích EU rozšířeny mnohem více než u nás. *Zpráva o provádění rámcové dohody o práci na dálku*²⁸ uvádí, že je práce na dálku nejvíce využívána ve Velké Británii a Nizozemsku (celkem 8% ze všech pracujících) a nejméně v nových členských státech. Cílem této dohody bylo připomenout, že ti, kteří pracují formou e-workingu musí mít stejná práva a i benefity jako ostatní zaměstnanci. Za nejčastěji vykonávanou práci formou teleworkingu byla označena práce v oblasti telekomunikací. Dále se odhaduje, že 6 % evropských pracovníků odpracuje alespoň 10 % své pracovní doby na dálku. Dvě třetiny (66,5 %) lidí v produktivním věku by navíc možnost práce na dálku rády využívaly. Ze závěrů této zprávy také vyplývají pozitiva takovýchto pracovních poměrů, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance ve formě lepší rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Česko vykázalo pro tuto zprávu pouhých 2% pracujících na dálku. Práce na dálku je ale v ČR ještě ve svých začátcích. Svou zákonnou formu dostala totiž až v novém zákoníku práce, § 317. V něm se stanoví, že celková týdenní pracovní doba přesto nesmí překročit 40 hodin. Právní úprava také umožňuje poskytovat náhradu mzdy při těchto překážkách v práci: úmrtí rodinných příslušníků, vlastní svatba, svatba dětí, přestěhování (pokud zaměstnanec má svou vlastní domácnost, tedy bytové zařízení), při výkonu funkce a plnění občanské povinnosti, např. jako svědek.

Podmínkou práce formou homeworkingu a i e-workingu je v první řadě vzájemná důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

²⁸ Rámcová dohoda o práci na dálku byla uzavřena sociálními partnery v členských zemích EU, Norsku, Islandu a Lichtenštejnsku a v kandidátských zemích EU 16. července 2002. Implementation of the European Framework Agreement on Telework.

Po zaměstnanci se požaduje tzv. samořídící schopnost – tj. organizovat si svůj čas tak, aby i přes reálnou volnost splnil zadané úkoly do stanovené lhůty.

3.4 Koncept flexikurity

Zvláště v období probíhající globální ekonomické a finanční krize, která zásadním způsobem mění (a zahluje do nejistoty) situaci na trhu práce, je nejen nutné se zabývat rozšířením principu flexibility na pracovní trhy, ale je také zapotřebí dát záruky jistot pro všechny jeho zúčastněné aktéry. Strategie, ve které se oba tyto požadavky mísí, je formulována do konceptu **flexikurity**²⁹ (v originálu „flexicurity“). Tento termín vznikl z myšlenky spojení „flexibility“ a „security“, tedy „flexibility“ a „jistoty“ ve smyslu sociální ochrany a do širšího podvědomí se dostal z podnětu Evropské komise v souvislosti s plněním Lisabonské strategie. Úloha Evropské komise spočívá v monitorování postupu národních reforem a ve vytvoření platformy pro výměnu dobré praxe (jakéhosi know-how). Vychází se ze vzoru Dánska, které princip flexikurity poprvé zavedlo pod vedením nizozemského profesora Adriaansense. Ten definoval koncept flexikurity takto:

*Přesun od poskytování ochrany pracovních míst k ochraně zaměstnanosti spolu se sociální ochranou příjmu.*³⁰

Tento první dánský model odstartoval řadu diskuzí na požadavek přesnějšího stanovení a měření tohoto konceptu. Hlavním smyslem těchto debat bylo ochránit zaměstnance před přílišným rozvolněním pracovního úvazku bez zachování jistot. V roce 2002 vznikla tato již přesnější definice flexikurity (Ton Wilthagen a Ralf Rogowski):

²⁹ Vzhledem k tomu, že u nás dosud není název tohoto konceptu v odborných člancích sjednocen, rozhodla jsem se používat pojem „flexikurita“, který je v použitých materiálech nejčastější. MPSV např. používá termín „flexijistota“.

³⁰ Tamtéž. Také prezentace: Nekolová, M. : Politika „flexicurity“ a Česká republika. Prezentace. Dostupné také z WWW: <www.iss-edu.cz/upload/File/100408_Nekolova.ppt>. Praha, Institut státní správy, 10.4.2008

Politická strategie usilující zvyšovat flexibilitu trhu práce, organizace práce a pracovních vztahů na jedné straně a zvyšovat ochranu atypických pracovníků a ohrožených skupin trhu práce na straně druhé.

Na evropské úrovni³¹ je potřeba rozšíření strategie flexikurity vysvětlena v dokumentu schváleném Radou Evropy 5. prosince 2007 jakožto *prostředek pro vytváření více a lepších pracovních míst, modernizování pracovních trhů a podpora dobré práce prostřednictvím nových forem flexibility a zabezpečení ke zvýšení adaptability, zaměstnanosti a sociální soudržnosti*. Evropská komise (EK) doporučuje zaměřit se zaprvé na *úpravu legislativní ochrany pracovních míst*, která zajišťují dostatečnou numerickou flexibilitu trhu práce, zadruhé *na rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti a systému dalšího vzdělávání* jakožto záruk dostatečné ochrany zaměstnanosti a dále *na úpravu sociálního systému příjmů* tak, aby v případě ztráty příjmů u všech typů zaměstnaneckých poměrů, poskytoval dostatečnou úroveň ochrany. Evropská komise neopomíjí ani požadavek garance rovnosti mezi muži a ženami³².

EK tak stanovuje tyto čtyři pilíře pro rozvoj pracovních trhů:

- ochrana ve smluvních ujednáních
- celoživotní učení
- aktivní politika zaměstnanosti
- moderní systém sociálního zabezpečení³³

Naléhavost přijetí flexikurita na současném trhu práce byla diskutovaná na dvoudenní konferenci *Implementace strategie flexijistoty*

³¹ Na úrovni evropské byla ochrana pracovních úvazků (ale jen pro pracovní poměry na dobu určitou, anebo dočasné pracovní poměry) stanovena již ve směrnici Rady 91/383/EHS z roku 1991, kterou je doplněno zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v těchto pracovních poměrech.

³² Nekolová, M. : Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou práce v České republice. VÚPSV, v. v. i., Praha : 2008

³³ MPSV: Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Roč. 6, č. 4, 14. 4. 2009. ISSN 0049-0962

v členských státech Evropské unie v době krize, která se konala 25. – 26. března 2009 v Praze v rámci českého předsednictví EU. Zúčastněné strany se shodly na nutnosti zvyšování zaměstnatelnosti a adaptability pracovníků, připravit je na budoucí potřeby trhu práce a podporovat jejich mobilitu směrem k novým a lepším pracovním místům.

3.5 Negativní charakteristika flexibility

Transformace české společnosti od roku 1989 s sebou přinesla i zásadní proměnu charakteru trhu práce. Dnes se oproti rigidnímu pracovnímu trhu s plnou zaměstnaností prosazuje v souladu i s vývojem společnosti flexibilizace, vysoké pracovní zapojení a rostou tlaky na maximální produkci a výkon pro udržení se v silné konkurenceschopnosti otevřeného pracovního trhu. Negativní pohled na flexibilizaci práce se odvíjí především od hrozby až přílišného rozvolnění pracovních úvazků, ve kterých pak mohou mizet jak jistoty pro zaměstnance, tak i záruky a jejich kontrola pro zaměstnavatele. Dnes se čím dál více setkáváme s lidmi, kteří v rámci tohoto trendu „žijí, aby pracovali“, jehož extrémní podoba dostala označení workoholismus, tedy závislost na práci³⁴. O této „posedlosti prací od nevidím do nevidím“ můžeme mluvit v momentě, kdy si člověk (například pod tíhou zadaných úkolů) není schopen jasně oddělit čas pracovní a mimopracovní, který by měl být tráven a „žít“ zcela mimo pracovní povinnosti odpočinkem, zábavou, které každý z nás pro skutečně efektivní koncentraci na svou práci nutně potřebuje. Nejen u workholiků tak dnes dochází k ambiciózní záměně hesel: „pracujeme, abychom žili“ a „žijeme, abychom pracovali“. Nejen ale z tohoto důvodu je nutné držet flexibilitu také v jistých mezích. Nejčastěji pak dále odbory upozorňují na negativní vlivy flexibilizace práce, při níž může docházet k jejímu chápání jakožto soustavné práce s nepříznivým dopadem na mzdové, časové a také osobní podmínky zaměstnanců.

³⁴ V souvislosti s tímto onemocněním se nejčastěji hovoří o tzv. Yuppies, kterými jsou mladí, měštští, ambiciózní muži.

Z teoretiků soudobé společnosti popisující negativa flexibilizace bych ráda zmínila Ulricha Becka a Richarda Sennetta³⁵. Beck popisuje sebereflexi moderny v pojmech vysoké individualizace a rozvolňování. Dnešní společnost označuje jako rizikovou. Ve flexibilním systému zaměstnávání vidí rizika, pluralitu a decentralizaci, která povede k rozmazávání hranic mezi prací a „neprací“ (Beck 2004). Sennett také kriticky popisuje éru flexibilního kapitalismu. Rychlé změny, ve kterých jde o to zůstat v pohybu, ohrožují mezilidské vztahy a v podstatě i charakter jedince samotného, čímž je ohrožena samotná podstata společnosti (Šubrt 2008: 17). Mantrou flexibility, jak Sennett píše ve svém článku *A flexible city of strangers*³⁶, je „nic dlouhodobého“ (no long term). Profesní dráhy nahradila práce krátkodobých omezených úkolů. Moderní teorie řízení přikládají pracovním týmům trvanlivost maximálně jednoho roku. V tomto článku se Sennett zamýšlí také nad důsledky, které tyto trendy přináší charakteru soudobých měst a tvrdí, že flexibilní města ztrácí svůj půvab a stávají se standardizovanými a neosobními centry s povrchními a krátkodobými vztahy.

Odborníci upozorňují v souvislosti s flexibilizací firmy také na tzv. *sociální dumping*³⁷. Tímto termínem se označuje praxe, při níž výrobci své podniky přesouvají z oblastí s vysokou úrovní právních norem do oblastí s levnější a nechráněnou pracovní silou. Náklady takového výrobce jsou pak uměle nižší (rozdíly v přímých a nepřímých nákladech), než jaké mají jeho konkurenti v zemích s vyššími standardy, což představuje nespravedlivou výhodu v mezinárodním obchodě. Z toho pak vyplývají negativní důsledky v podobě zvyšování nezaměstnanosti v zemích s vyššími standardy³⁸. ČMKOS definuje sociální dumping jako *nepříjemnou snahu zaměstnavatelů snižovat výdaje na pracovní sílu*

³⁵ Známou se stala jeho kniha *The Corrosion of Character: The Personal Consequences Of Work In the New Capitalism* z roku 1998 popisující flexibilitu člověka ve smyslu jeho vlastního odcizení.

³⁶ Článek vyšel v *Le Monde diplomatique* 02/2001. Dostupné z WWW: <<http://mondediplo.com/2001/02/16cities>> [online].

³⁷ Pojem sociální dumping pochází z roku 1993, kdy americká nadnárodní firma Hoover přesunula svůj výrobní závod z francouzského Dijonu do skotského Cambuslang, kde došlo ke snížení zaměstnanců. Zaměstnanci ve Skotsku byli také ochotni přijmout horší platové ohodnocení a pevné pracovní smlouvy.

³⁸ Definice z Eurofнду: Dictionary. Dostupné online z WWW:

<<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/socialdumping.htm>>

obcházením pracovněprávních norem³⁹ a upozorňuje, že právě flexibilní formy pracovních úvazků jsou k tomuto často zneužívány.

EU navrhuje řešení v podobě jednotné pracovní, sociální a právní pracovní normy, které by odstranily hrozbu nerovné hospodářské soutěže. To znamená převést kompetence na nadnárodní úroveň institucí EU. Země s nižšími standardy mohou ale pro zlepšení své situace bojovat i sami, a to například zlepšením dopravní infrastruktury, anebo podporováním vzdělání ke kvalifikovanější a zkušené pracovní síle.

Negativní charakteristika flexibilních forem pracovních úvazků je tak v kontextu sociálního dumpingu spatřována v nepříznivém ovlivnění mzdových, pracovněprávních a dalších standardních podmínek pracovních úvazků. Jde například o právo se organizovat v odborech a kolektivně tak vyjednávat se zaměstnavatelem, anebo právo na ochranu zdraví a bezpečnosti při práci. V tomto případě může být právě flexibilita v pracovním uspořádání zneužívána, a to na úkor zaměstnanců (zvláště pak u imigrantů a při nelegálním zaměstnávání). Sociální dumping hrozí v těch případech, kdy zaměstnavatelé otevírají své pobočky v oblastech s levnou pracovní silou, která se hlavně ze strachu o ztrátu zaměstnání a v situacích nedodržování svých pracovních jistot a ochran jen těžko brání.

V současnosti je v rámci EU a i na úrovních jednotlivých členských států snaha všechny jmenované negativní stránky při zavádění flexibilních pracovních trhů potlačit upravením pravidel a prosazením ochrany v podobě již vyložené flexikurity.

3.6 Outsourcing a Švarcsystém

Rostoucí tlaky zvyšování konkurenceschopnosti na trzích, na kterých přestává mít prostor zásadní význam, nutí podniky k úsporám při zachování produktivity. Změny v poptávce bývají zaměstnavateli nejčastěji řešeny buďto korekcí počtu svých zaměstnanců (v případě

³⁹ In: Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti žen a mužů v praxi, ČMKOS, 2007.

poklesu poptávky), anebo v případě zvýšené poptávky přesouváním práce na jiná pracoviště. Za tím účelem se zvyšuje využívání dočasných (agenturních) pracovníků a vyčleňují se práce, které jsou zabezpečovány externími firmami, což se shrnuje pod pojem *outsourcing*. V našem prostředí je už tento termín běžně rozšířen, avšak můžeme se setkat i s jeho českým opisem: *využívání subdodavatelských vztahů*. Outsourcing je přístup či strategie řízení firmy, při kterém firma určitý vstup nevytváří sama, ale koupí ho od jiného subjektu jako službu, popřípadě zboží. Outsourcing je tedy „dělba práce, nákup polotovarů, finanční půjčky a téměř všechny další činnosti v obchodě“ (Bruckner, Voříšek 1998).

První praxi podobnou outsourcingu bychom mohli hledat již při první dělbě práce. Masové používání této firemní strategie má ale své kořeny v USA a autoři ho spojují s firmou Kodak a outsourcingem jejího informačního systému firmě IBM v roce 1989. Kodak to vysvětloval tím, že chtěl dát svým zaměstnancům v IT lepší perspektivu, neboť počítačový expert v počítačové firmě má lepší kariéru než ve firmě fotografické (Bruckner a Voříšek 1998). Podniky outsourcing nejčastěji využívají v provozech informačních technologií a systémů, pro kancelářské služby, účetnictví, dopravní a právní služby, apod. Snižují si tím tak náklady a agendu spojenou se zaměstnáváním „kmenových zaměstnanců“ a tím tak mohou snadněji zvyšovat nebo snižovat počet zaměstnanců potřebných pro výkon práce a danou produktivitu podle aktuálního vývoje svých aktivit (Dušková: *Vliv změn globálních podmínek na organizaci pracovní doby v rámci projektu Vliv změn světa práce na kvalitu života*).

Využívání dodavatelů a subdodavatelů je legální a umožňuje podnikatelům přenášet resp. sdílet odpovědnost a rizika a dosáhnout tak efektivnějšího (a i levnějšího) výsledku. Tato praxe se ale děje i skrz tzv. švarcsystém⁴⁰, který ale legální není (dle § 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), neboť pracovní poměr zastírá fingovaným dodavatelsko-odběratelským vztahem; zaměstnavatel tím usiluje

⁴⁰ Název pochází od podnikatele ve stavebnictví Miroslava Švarce z Benešova, který používal daňově výhodný způsob zaměstnávání lidí na jejich živnostenské listy.

především o snížení svých nákladů. Švarcsystém je označení pro situaci, kdy osoba vykonávající práci pro zaměstnavatele není jeho zaměstnancem, ale vystupuje jako samostatný podnikatel (pracuje na živnostenský list). Zaměstnavatel tak předstírá, že se svým zaměstnancem má obchodní (dodavatelsko – odběratelský) vztah dvou podnikatelů (dvou osob samostatně výdělečně činných), a zastírá tak skutečný stav vztahu závislé práce (zaměstnavatele a zaměstnance). Snižuje tím tak své daňové zatížení i výdaje na pojistné odvody.

Švarcsystém v ČR reálně existuje a mezi odborníky se nyní v době současné hospodářské krize vede diskuze⁴¹, zda ho nezkusit upravit do legální formy a podpořit jím tak i flexibilnější zaměstnanost. Řešením pro vyjasnění v šedé zóně švarcsystému by například mohlo také být navýšení maximálního počtu hodin pro dohodu o provedení práce z nynějších 150 hodin a i pro dohodu o pracovní činnosti. To by uvítali jak osoby na rodičovské dovolené, sezónní zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé pro realizaci krátkodobějších pracovních projektů, kteří se nyní uskutečňují praxí švarcsystému.

⁴¹ Kulatý stůl s novináři, duben 2009, na téma flexibilita zákoníku práce a švarcsystém. Ministr Nečas navrhoval řešení v celkovém zpružnění zákoníku práce v podobě flexibilních pracovních vztahů.

4 VZDĚLÁVÁNÍ

Princip flexibility není uplatňován pouze v souvislosti s organizací pracovního času, ale nabízí také možnost pro systém vzdělávání, které už dnes nemůže být spojováno pouze s klasickou formální výukou na školách. O flexibilitě vzdělávání můžeme hovořit v souvislosti s rozšířením moderních ICT, čímž se osvobodilo od místa a času (rychlá výměna a přenos informací), a zadruhé princip flexibility souvisí i s požadavkem na jeho celoživotní kontinuitu. Flexibilita se na poli vzdělávání uskutečňuje primárně z důvodu přizpůsobování se změnám ve výkonu práce a pro průběžné osvojení si nových poznatků a dovedností. Tento vyžadovaný potenciál pracovníků můžeme pojmenovat informační gramotností, která se primárně vztahuje právě k uplatnění se na trhu práce. Neboť „Investujeme-li do vzdělání, investujeme tím do svého lidského kapitálu“ – tak zní známá ekonomická analýza investic do výchovy a vzdělání Garyho Beckera. Vzdělávací systém, jakožto podpůrný pilíř flexibility kapitálu zaměstnanců, by měl tak zajišťovat hlavně otevřenost přístupu a poskytování co nejširší palety příležitostí pro vzdělávání všech bez rozdílu.

Distanční vzdělání, kombinovaná forma vzdělávání, e-learning, rekvalifikační kurzy...to všechno jsou dnes prosazované cesty k flexibilnějšímu a otevřenému vzdělávání a k podpoře rozvoje lidského kapitálu kontinuálně v průběhu celého života v závislosti na aktuálních potřebách.

4.1 Nové typy gramotnosti

„Literacy = reading the word and the world“⁴²

Uplatnění principu flexibility na pracovním trhu předpokládá zapojení nejen technického zázemí v podobě nejmodernějších informačních a komunikačních technologií (např. mobilního telefonu, notebooku a externího přístupu k firemní síti), ale i aktivní přístup zaměstnance. Ten může být podpořen dalším vzděláváním s využitím dobré HR politiky: zajištění a motivace zaměstnanců k absolvování kvalifikačních školení a kurzů, dosažení loajality zaměstnanců k firmě a tím i snížení jejich fluktuace v podobě poskytnutí jak finančních, tak i hodnotových benefitů – dovolená, zajištění hlídání dětí, či relaxace. Tím je firmě zajištěna i vyšší efektivita práce.

Pokud mluvíme o flexibilitě vzdělávání, tak klíčovou roli hraje určitý stupeň gramotnosti zaměstnance označovaný jakožto funkční, či informační. Tyto, tzv. nové typy gramotnosti se soustředí na definování a zjišťování znalostí, schopností, dovedností a předpokladů (tedy jakého podloubí), které jsou rozhodující pro další rozvoj člověka.

4.1.1 Funkční gramotnost

Funkčním typem gramotnosti se specifikuje požadavek, aby byla zhodnocena *její relativita a kontinuita* (Rabušicová, 2002: 17). Funkční gramotnost se totiž blíže vztahuje k běžným životním potřebám v konkrétních typech společností. Důležité je i to, že je chápána jako probíhající kontinuum. Je to gramotnost, které je třeba pro začlenění se a fungování v dané společnosti. Funkční gramotnost klade větší nároky na jedince, protože sleduje hlavně schopnost získané dovednosti prakticky používat. Zjišťování její úrovně se děje pouze v souvislosti s výzkumem dospělých, neboť přesahuje tzv. „školní gramotnost“.

⁴² Brazílský kritický pedagog Paulo Freire. In: Rabušicová 2002:32.

Rabušicová (2002: 20–21) uvádí zajímavé vymezení této gramotnosti Petera Jarvise, který ve svém článku *The Sociology of Adult and Continuing Education* (1996) vysvětluje rozdíl mezi gramotností a funkční gramotností ze sociologického hlediska, neboť sleduje to, komu, anebo čemu, přináší prospěch. Gramotnost Jarvis chápe jako čistě individuální schopnost, která slouží jen jedinci samotnému. Oproti tomu má funkční gramotnost „sociální význam, neboť je nezbytná k získání dovedností pro správnou sociální integraci jedince – aby mohl hrát své role ve společnosti, včetně možnosti být zaměstnán a mít z toho ekonomický prospěch“. Nezbytnost funkční gramotnosti pro dnešního člověka dokládají také moderní byrokratické organizace, které ji nutně vyžadují – ať už se jedná o vyplňování formulářů, anebo o pochopení nejrůznějších pokynů pro placení daní, evidenci a následnou kontrolu.

Nyní se podívejme na konkrétní data ohledně funkční gramotnosti z výzkumu UNDP (UN's Global Development Network v její každoročně vydávané zprávě Human Development Report) týkající se této problematiky⁴³. Být funkčně gramotný podle jejích řešitelů znamená *zvládat matematické operace v grafech, obrázcích, textech i tabulkách, dále pak schopnost analytického uvažování a hledání optimálních řešení problémů*. Radek Mokřý ve svém článku v Britských listech⁴⁴ uvádí pro názornější porozumění tyto příklady: (funkčně gramotný člověk) *zvládne výpočet úroku z půjčky doporučené reklamou. Chápe běžné dokumenty jako je mapa, výplatní páska, umí samostatně napsat žádost o zaměstnání, pochopí informační letáčky u volně dostupných léků, přečte jízdní řády atd.* Funkčně negramotných je v České republice podle této zprávy OSN zhruba 15,7%, ale Česko se jeví v tomto ohledu jako progresivní, neboť se jejich počet neustále snižuje. Na špičce tohoto (negativního) žebříčku mezi evropskými státy stojí Portugalsko s téměř polovinou obyvatel, dále pak Polsko (42,6%) a Maďarsko (33,8%). Ve Velké Británii žije asi pětina funkčně negramotných obyvatel.

⁴³ Blíže k měření gramotnosti zde: <http://hdr.undp.org/en/media/hdr2004_measuringliteracy.pdf> [online].

⁴⁴ Dostupné z WWW: <<http://www.blisty.cz/art/18171.html>> [online].

Od funkční gramotnosti je velmi blízko k tzv. informační gramotnosti, neboť i ona vyžaduje schopnost zpracovávat a vyhledávat informace, například v podobě čtení novin, vyplnění dotazníku, anebo zvládnutí nějakého úkonu podle popsané instrukce. Je zřejmě jen otázkou blízké budoucnosti, kdy se do funkční gramotnosti zařadí i ovládání základních operací na počítači a na internetu, popřípadě zda se funkční gramotnost zahrne do širšího konceptu informační gramotnosti úplně.

4.1.2 Informační gramotnost

Informační gramotnost je dnes hojně zmiňována a požadována napříč obory jak přírodovědnými, tak i společenskovědními. Přibližně od poloviny 90. let je postupně zařazována už i u nás do povinného kurikula počátečního vzdělávání pod názvem klíčové kompetence v rámci reformy českého školství (Národní program pro rozvoj vzdělávání, tzv. Bílá kniha, a učební plány Rámcové vzdělávací programy: RVP). *Klíčové kompetence* je označení základu potřebného pro vstup žáka do pracovního procesu a pro jeho celoživotní vzdělávání. Jedná se o přenosný a multifunkční soubor vědomostí, dovedností, postojů a hodnot, které potřebuje každý jedinec pro své osobní naplnění a rozvoj, pro zapojení se do společnosti a úspěšnou zaměstnatelnost. Zdůrazňuje se také, že nezbytným základem vzdělání jsou *elementární základní jazykové dovednosti, čtení, psaní, ovládání početních úkonů, informační a komunikační technologie a pro všechny vzdělávací aktivity je nezbytná především schopnost umět se učit* (NÚOV).

Termín informační gramotnosti poprvé definoval už v 70. letech Paul Zurkowski (blíže Dombrovská a kol., 2004). Následně byly pokusy o další definice tohoto termínu, ale v žádné z nich nenalezneme podrobnější popis těchto „informačních dovedností“⁴⁵. Do průběhu těchto debat se zapojovali hlavně knihovníci, kteří „literární gramotnost“ začaly postupně rozšiřovat na „informační gramotnost“. Nejčastěji používaná

⁴⁵ Např. William Demo (1986): *Informační gramotnost je schopnost efektivně vyhledávat a hodnotit informace vztahující se k určité potřebě.*

(zřejmě také kvůli své vysoké míře obecnosti) definice informační gramotnosti je od Komise pro informační gramotnost (působící pod Asociací amerických knihoven – ALA) z roku 1989:

K dosažení informační gramotnosti musí být jedinec schopen rozeznat, kdy potřebuje informace, a dále je vyhledat, vyhodnotit a efektivně využít. Informačně gramotní lidé se naučili, jak se učit. Vědí, jak se učit, protože vědí, jak jsou znalosti pořádány, jak je možné informace vyhledat a využít je tak, aby se z nich další mohli učit. Jsou to lidé připravení pro celoživotní vzdělávání, protože mohou vždy najít informace potřebné k určitému rozhodnutí či k vyřešení daného úkolu. (tamtéž)

Výzkumníci do informační gramotnosti zahrnují funkční gramotnost a ICT gramotnost, která stojí v jejím základu. Přičemž platí, že funkční gramotností je myšlena jako literární gramotnost + dokumentová gramotnost + numerická gramotnost + jazyková gramotnost. Dobrovská a kol. (2004) zmiňuje také koncept gramotnosti 21. století, který zahrnuje informační gramotnost, dále pak mediální kreativitu (jako zvláštní schopnost nejen porozumět specifickému světu médií, ale také se jej aktivně účastnit) a nakonec sociální dovednost a zodpovědnost (jako souhrn klíčových kompetencí, které nejsou obsaženy v informační gramotnosti a mediální kreativě).

V souvislosti s probíranými trendy bývá právě soudobá společnost pojmenovávána též jako informační. Založením stojí informační společnost na rozvoji moderních informačních a komunikačních technologiích (ICT), rychlém přenosu informací a pružné reakci na změny. Informací (myšleno včetně dezinformací a i zbytečných informací) je s nezadržitelným rozvojem ICT nepřeberné množství a člověk informačně gramotný by měl být schopný se orientovat v jejich vyhledávání, posouzení, citování a správném použití pro svůj záměr. Informační gramotnost můžeme také vztáhnout k dovednosti efektivnímu „učení se“ v záplavě informací a nejrůznějších úhlů pohledů na řešení problémů. Úroveň informační gramotnosti je významnou posuzovací hodnotou

jedince na trhu práce. Vyhledávanými jsou dnes totiž ti, kteří dokáží pružně a hlavně efektivně reagovat na proměňující se okolí.

V Doporučení Evropského parlamentu a Rady z 18. prosince 2006 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení (2006/962/ES)⁴⁶, které bylo dohodnuto na zasedání v Lisabonu, se v rámci společné myšlenky, že hlavním aktivem Evropy jsou lidské zdroje, doporučuje členským státům rozvíjet klíčové kompetence u všech osob v rámci strategií celoživotního učení, včetně strategií pro dosažení všeobecné gramotnosti. Vzdělání a jeho dvojí úloha, sociální i hospodářská, musí hrát klíčovou roli při zajišťování toho, aby občané získali klíčové kompetence, jež jim umožní se takovým změnám přizpůsobit (tamtéž). V souvislosti s tím byly definovány nové základní dovednosti získávané celoživotním učením v dokumentu Klíčové kompetence pro celoživotní učení – evropský referenční rámec.

Evropský rámec zahrnuje osm oblastí klíčových kompetencí:

1. Komunikace v mateřském jazyce;
2. Komunikace v cizím jazyce;
3. Matematické kompetence a základní kompetence v oblasti vědy a technologií;
4. Kompetence v oblasti digitálních technologií;
5. Kompetence učit se učit;
6. Sociální a občanské kompetence;
7. Smysl pro iniciativu a podnikatelské myšlení;
8. Kulturní povědomí a vyjádření.

⁴⁶ Originál dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:EN:PDF>>. Překlad dostupný z portálu NÚOV: <http://www.nuov.cz/uploads/RVP/KK/Evropsky_referencni_ramec.pdf> [online].

Evropský referenční rámec vyjmenovává rovněž vlastnosti a dovednosti, které jsou pro rozvíjení těchto klíčových kompetencí žádoucí: kritické myšlení, tvořivost, iniciativa, řešení problémů, hodnocení rizik, rozhodování a ovládání pocitů.

V souvislosti s informační gramotností je nutno připomenout zásadní význam celoživotního vzdělávání, jakožto procesu potřebného pro její aktualizaci kontinuálně po celý život. Vidinou současnosti se tak stává společnost vědění, která bude stát na třech důležitých pilířích: *vzdělaná populace* (nutnost dostupnosti celoživotního vzdělávání), *inovační systém a informační infrastruktura*.

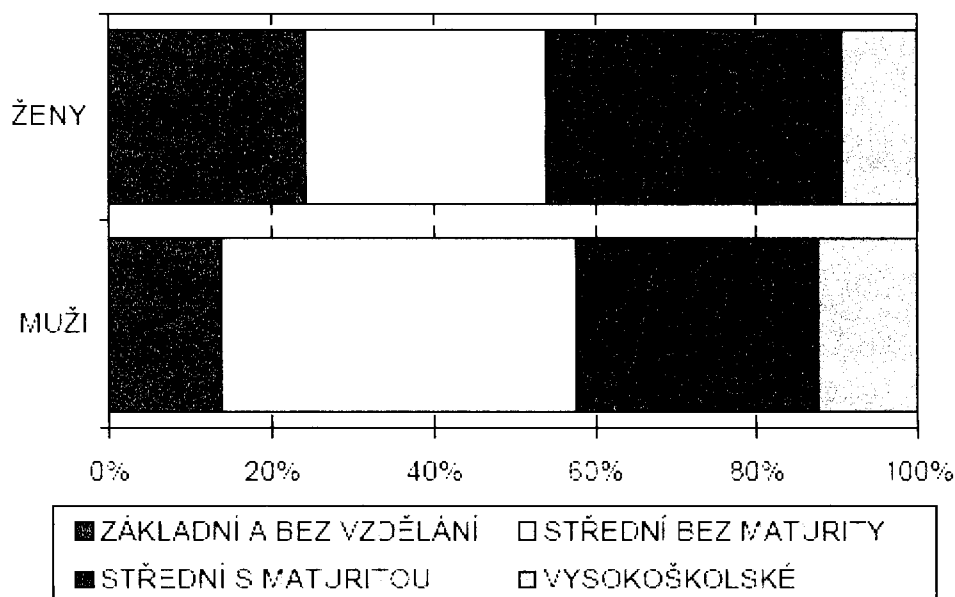
Česká republika se vyznačuje vysokou účastí obyvatel na středoškolském vzdělání, což potvrzují i údaje o tradičně vysokém počtu maturantů v rámci EU. V roce 2006 byl podíl obyvatel se středním vzděláním v ČR 76,8 %, což nás řadí dokonce mezi nejvyšší pozice v rámci celé Evropy (Strategie celoživotního učení ČR 2007: 29).

Ač je statistický počet absolventů středních škol celkem uspokojivý, obsah vzdělání ještě ne zcela koresponduje s cíly školské reformy. Evropská komise stejného roku totiž přichází se zprávou, že drtivá většina (80%) českých žáků prochází v rámci střední školy vzděláním odborným a jen pětina žáků získává všeobecné vzdělání (které by právě rozvoj informační gramotnosti podporovalo). Navíc terciárním vzděláním, které je pro rozvoj výzkumů a inovací ve vyspělých zemích rozhodující, prošlo v ČR pouze kolem 13 % obyvatel, čímž jsme se umístili hluboko pod průměrem EU-25, který dosáhl 23 % (Strategie celoživotního učení ČR 2007: 30). Jako příčiny nízkého počtu vysokoškolsky vzdělaných v ČR se uvádějí zejména nízký počet přijímaných studentů (málo financí VŠ) a také vysoký počet těch, kteří školu nedokončí. Tím se nabízí i řešení v podobě rozvoje zejména kratších studijních oborů (bakalářských). Samozřejmě zde ale zůstává otázka možného rozdílu mezi formálním stupněm vzdělání a reálnými znalostmi (nemusí platit automaticky, že každý vysokoškolák je vždy a všude přínosnější než středoškolák), ale

platí, že čím lepší motivace ke vzdělání a získaný základ již na formální úrovni, tím i kladnější vztah k celoživotnímu učení.

Celkovou vzdělanostní strukturu obyvatel ČR k roku 2007 vystihuje následující graf.

Graf č. 8: Vzdělanost obyvatelstva ČR 2007



Zdroj: ČSÚ [2009-06-17]. Graf převzat z WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/0E00307430/\\$File/14090822.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/0E00307430/$File/14090822.pdf)>.

Na grafu je na první pohled zřejmý rozdíl mezi ženami a muži v dosaženém vzdělání. Výrazný nepoměr je zaznamenán u oborů bez maturit a po dokončení středního vzdělání s maturitou, které otvírá cestu k vysokoškolskému. Zatímco ženy absolvují střední školu ve větší míře než muži, tak počet absolventek VŠ je mnohem menší než mužů. Výraznou roli hraje nepochybně nastupující role žen jakožto matek po dosažení středoškolského vzdělání. Zde opět připomenou řešení v podobě reformy systému vzdělávání, který by se stal celkově otevřenější a nabídl flexibilnější způsob vzdělávání různými cestami tak, aby ženy mající předpoklady (a zájem) pro vysokoškolské vzdělání nemusely volit mezi vzděláním a rodinou.

4.1.3 Výzkumy úrovně gramotnosti

Zdokonalování metodiky zkoumání gramotnosti probíhá přibližně od druhé poloviny 20. století. Institucemi, které poskytují mezinárodní statistické údaje ohledně míry gramotnosti, jsou UNESCO, OSN a OECD (Education at a Glance). Obecně platné rozdíly zjištěné u všech typů gramotnosti, jsou mezi muži a ženami, dále z hlediska bydliště: město X venkov a obecně se negramotnost soustředí hlavně v rurálních oblastech, kde školní docházka není primárním zájmem dané komunity.

Šetření gramotnosti je součástí tzv. Indexu lidského rozvoje (HDI Human Development Index), který hodnotí kvalitu života. HDI zavedl prof. Amartya Sen, nositel Nobelovy ceny za ekonomii. Pomocí tohoto indexu se srovnávají úrovně jednotlivých zemí OSN od roku 1990. Tento index se stanovuje na základě tří položek: *očekávaná délka života*, *vzdělání* (gramotnost dospělé populace a průměrný počet lidí studujících na základních, středních a vysokých školách) a *průměrného příjmu jednoho obyvatele* (v USD). Výsledky jsou uváděny v intervalu $<0;1>$. Ze zprávy uveřejněné v roce 2003⁴⁷ vyplývá, že Česká republika je zemí s vysokým indexem HDI a i zemí plně gramotnou, neboť se v ní počítá s 99% gramotnými obyvateli.

Výzkumy dílčích gramotností se soustředí primárně na zjišťování výsledků u žáků formálního vzdělání, neboť právě od něho se očekává vybudování nezbytného základu znalostí a dovedností, na které je možné navazovat dalším vzděláním. Důležitou organizací v této oblasti je Mezinárodní asociace pro hodnocení výsledků vzdělávání – IEA (The International Association for the Evaluation of Educational Achievement), která zajišťuje mezinárodní vzdělávací standardy a primárně se zaměřuje na evaluaci vzdělávacích institucí. Česká republika se naposledy zúčastnila jejího výzkumu TIMSS 2007 (Trends in International

⁴⁷ Text celé zprávy zde:

http://hdr.undp.org/en/reports/nationalreports/europethecis/czechrepublic/czech_republic_2003_en.pdf
[online]. Vybraná základní data lze nelézt i zde: <http://cozp.cuni.cz/COZP-39.html>.

Mathematics and Science Study), který byl zaměřen na znalosti v matematice a fyzice. Druhým výzkumem IEA je PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study), který se zaměřuje na testování čtenářské gramotnosti žáků a zjišťuje vliv domácího prostředí (rodičů) na čtení (v ČR skončili žáci 4. ročníků ZŠ na 12., lehce nadprůměrném, místě). Výzkumy gramotnosti probíhají jak pod záštitou právě IEA (TIMSS, PIRLS), tak i v dikci OECD (IALS, SIALS, PISA).

V České republice funguje pro sledování úrovně gramotnosti od roku 2000 *Odborná komise pro informační vzdělávání a informační gramotnost na vysokých školách*, která se stala, po založení *Asociace knihoven vysokých škol České republiky* v roce 2002, jednou z jejích odborných komisí. Za svůj hlavní cíl si stanovila především zvyšování informační gramotnosti studentů a všech uživatelů knihoven.

4.1.3.1 TIMSS

Výzkum TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study)⁴⁸ organizovaný mezinárodní asociací IEA (viz výše) se poprvé uskutečnil na základních a středních školách v roce 1995 a zjišťoval znalosti žáků v matematice a přírodovědných předmětech v cílových skupinách žáků 4. a 8. ročníků. Soustředil se i na faktory, které tyto znalosti ovlivňují. Zkoumal učební osnovy, shromažďoval informace o systémech výuky, testoval žáky a připravil i dotazníkové šetření mezi žáky, učiteli a řediteli škol. Dále bylo v tomto výzkumu zahrnuto i šetření přírodovědné gramotnosti, tzn. schopnosti s přírodovědnými znalostmi také správně a efektivně zacházet. Test byl z důvodu různé náplně výuky u zúčastněných zemí zaměřen především na analytické schopnosti a vhodnou argumentaci.⁴⁹ Výzkum TIMSS probíhal v roce 1995, 1999, 2003 a 2007 za účasti až 64 zemí.

⁴⁸ Bližší informace tisková zpráva MŠMT a ÚIV: <<http://www.uiv.cz/soubor/124>>.

⁴⁹ K výsledkům tohoto výzkumu je nutno přistupovat s vědomím, že v jednotlivých zemích končí středoškolský stupeň studenti různého věku a náplň výuky se také značně liší.

Čeští středoškoláci se umístili v zatím posledně provedeném tomto výzkumu v roce 2007 až na 24. místě za zeměmi jak západní Evropy, USA, tak i za Slovenskem. Oproti roku 1995, kdy tento výzkum proběhl u nás poprvé, tak tento výsledek znamenal značný propad. Tehdy se čeští žáci totiž umístili celkově pátí (a žáci 8. ročníků byli dokonce druhí).

V České republice výzkum TIMSS ukázal obrovské rozdíly mezi různými typy středních škol – nejlépe skórovali studenti na akademických školách (gymnázia), za nimi se umístili studenti technických oborů (SOŠ) a nejhůře dopadly učňovské obory (SOU). Výzkum TIMSS jasně upozornil na nebezpečné podceňování výuky učňovských oborů a pak i na nutnost zaměřit výuku spíše na prakticky aplikovatelné dovednosti.

4.1.3.2 IALS

Mezinárodní studie funkční gramotnosti dospělých (International Adult Literacy Survey) byla uskutečněna na podzim roku 1994. Její výsledky byly publikovány s cílem mezinárodního srovnání úrovně gramotnosti napříč různými národnostními, jazykovými a kulturními bariérami. V tomto výzkumu se poprvé vycházelo z konceptu tzv. funkční gramotnosti⁵⁰. Nerozlišoval se pouze dipól gramotný/negramotný, ale výsledky se prezentovaly na pěti bodové škále⁵¹. Test byl rozdělen do tří částí, kterými byly zároveň definovány okruhy funkční gramotnosti. První část testovala *literární gramotnost* (schopnost najít a porozumět informacím obsažených v složitějších textech typu recenze, anebo například esej), druhá *dokumentovou* (schopnost vyhledat a využít přesně definovanou informaci obsaženou v dokumentech jako jsou žádosti, mapy a schémata) a třetí *numerickou gramotnost* (schopnost provést početní operace zahrnuté v různých typech textů a dokumentů – grafech, tabulkách a zprávách).

⁵⁰ Závěrečná zpráva: *Literacy, economy and society: Results of the first International Adult Literacy Survey*. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) and Statistics Canada, 1995.

⁵¹ Tato škála rozděluje celkem 500 bodů se později z důvodu nízkého obsazení 4. a 5. stupně upravila a tyto nejvyšší dva stupně byly sloučeny pod označením 4/5.

Výsledky ukázaly silnou korelaci mezi úrovní gramotnosti a ekonomickým potenciálem zapojených zemí. Tento mezinárodní výzkum proběhl zatím ve třech vlnách: 1994, 1996 a 1998 a vzhledem k úspěchu tohoto výzkumu tým pořadatelů pokračoval v zkoumání dalších kvalit jedince vedoucí k dosažení úspěchu. Byl zaveden koncept tzv. „life skills“ (překládán jako životně důležité dovednosti; přenositelné dovednosti) a projekt ALL (Adult Literacy Lifeskills), který jde za doposud zjišťované kategorie dosaženého vzdělání a IQ. Koncept life skills přidává k definici funkční gramotnosti ještě schopnost řešit problémy (problem solving), pracovat s výpočetní a komunikační technikou a pracovat v týmu.

4.1.3.3 SIALS

Druhá vlna mezinárodního výzkumu funkční gramotnosti dospělých (Second International Adult Literacy Survey) proběhla v letech 1997/1998 i s účastí České republiky. Součástí tohoto šetření bylo zjišťování schopnosti dorozumět se v cizím jazyce, a to především v anglickém. Výzkum SIALS prokázal, že neexistuje jednoduchá souvislost mezi funkční gramotností a dosaženým stupněm formálního vzdělání (Matějů 1998). To znamená, že jednotlivé složky funkční gramotnosti jsou získány z formálního, neformálního i informálního učení.

Výsledky z výzkumu SIALS ukazují, že tři specifikované dimenze gramotnosti značně u jednotlivých zemí značně varíují. Celkově nejlepších výsledků dosáhli švédští respondenti. Česká republika se zařadila do středu tohoto žebříčku, přičemž nejlépe skórovala v numerické gramotnosti (3. místo). V případě dokumentové gramotnosti jsme se umístili zhruba v první třetině a nejhůře jsme skončili v literární gramotnosti – až v druhé polovině zkoumaných zemích (17. místo). Interpretaci tohoto horšího umístění České republiky podal vedoucí českého týmu Petr Matějů takto: *Náš největší handicap spočívá v aktivním*

přístupu k informacím, tj. ve schopnosti informace vyhledávat, třídit, zobecňovat a kombinovat spíše než poskytnutou informaci použít.

Přesto se zdá, že český systém vzdělávání už sice pomalu, ale jistě, ustupuje od „biflování se faktů“ k otevřenějšímu způsobu vzdělávání, které podporuje rozvíjení kritického myšlení v duchu celoživotního učení.

4.1.3.4 PISA

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) přinesla do oblasti výzkumu vzdělávání významný projekt PISA (Programme for International Student Assessment) zaměřený na mezinárodní srovnávání znalostí a dovedností patnáctiletých žáků v oblasti matematické, přírodovědné a čtenářské gramotnosti. Tyto oblasti byly vybrány jakožto klíčové, protože tvoří základní podklad pro osvojování si dalších informací a znalostí v celoživotním dynamickém učebním procesu.

Tento výzkum pravidelně probíhá v tříročních intervalech již od roku 2000 s pravidelnou účastí ČR, přičemž v každé fázi je jedné z výše uvedených typů gramotnosti věnována větší pozornost. V roce 2003 bylo navíc připojeno panelové šetření studentů PISA-L (longitudinální výzkum) i se záměrem sledovat následné uplatnění a kariéru studentů po opuštění školy. Pro poznání rodinného zázemí byly dotazníky připraveny také pro jejich rodiče. Cílovým zaměřením tohoto výzkumu je odpověď na otázku, zda jsou děti po opuštění školy plnohodnotně připraveny pro zapojení se do života společnosti a na výzvy budoucnosti.⁵²

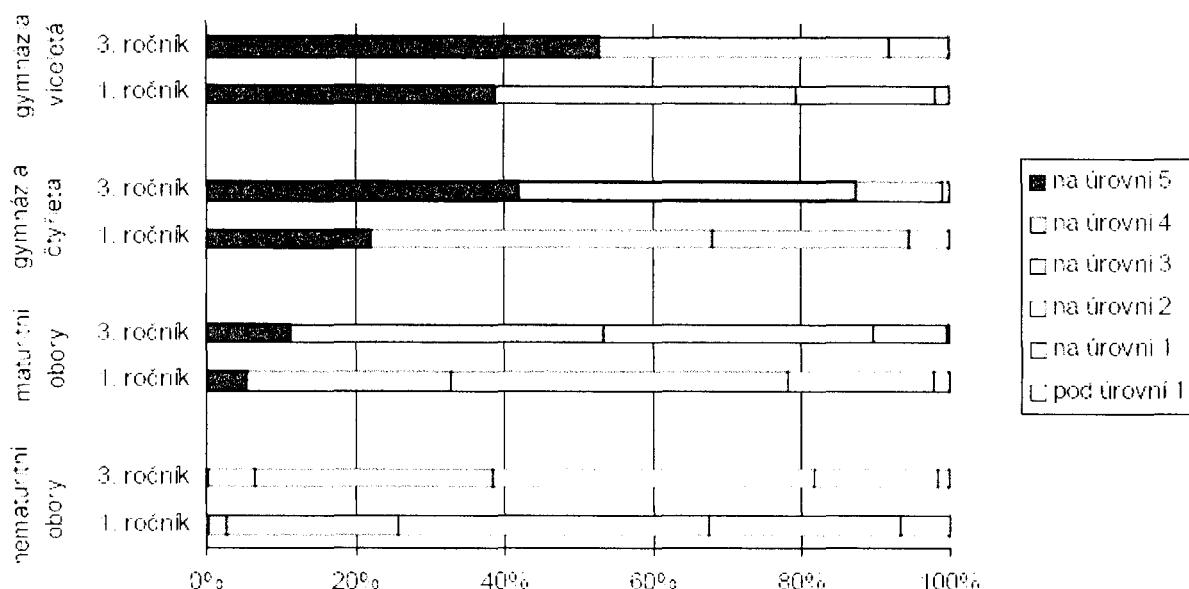
V prvním testování PISA se výzkumníci zaměřili na čtenářskou gramotnost žáků, přičemž byla zdůrazněna schopnost čtenáře nejen textu porozumět, ale také o něm přemýšlet a uplatnit své myšlenky a zkušenosti. Bylo definováno pět činností, které jsou pro takovéto gramotné čtení různých typů textů zapotřebí: *obecné porozumění,*

⁵² Bližší informace dostupné na WWW: <<http://www.pisa.oecd.org>> [online]. V České republice zaštiťuje tento výzkum Ústav pro informace ve vzdělávání – viz WWW: <<http://www.uiv.cz/clanek/76/307?showPreview=true>> [online].

získávání informací, interpretace, posouzení obsahu a posouzení formy textu. Čeští žáci se ve čtenářské gramotnosti umístili v mezinárodním srovnání celkem očekávaně podprůměrně. Výzkum ukázal, že lépe dokážou pracovat s nesouvislými texty (formuláře, reklamy, grafy, diagramy, tabulky, obrázky a mapy) než souvislými (vyprávění, výklad, popis, polemika, pokyny). Výrazné rozdíly se projevili mezi žáky ze základních škol a víceletých gymnázií, kde si studenti vedli v mezinárodní konkurenci výborně. Nízká úroveň českých žáků v čtenářské gramotnosti je dávaná do souvislosti s věnováním jen minimální pozornosti jejího rozvoje při výuce na školách. Práce s jazykem a s texty je jen hodinám českého jazyka, což je samozřejmě nedostatečné. V matematické gramotnosti se výsledek českých žáků od mezinárodního průměru významně neliší a v přírodovědné gramotnosti se výsledek našich žáků nachází těsně nad mezinárodním průměrem. To, že se českým žákům vedlo nejlépe v přírodovědné gramotnosti, může být vysvětleno i tím, že je na našich školách již tradičně kladen velký důraz na osvojování vědomostí a úlohy v přírodovědném oddílu byly právě nejvíce zastoupeny hledáním znalosti určitého faktu, zatímco zbylé dva oddíly se více soustředily na aktivní hledání známých prvků v neobvyklých úlohách, anebo na zaujmutí vlastního stanoviska.

Ten samý test byl u nás předložen také studentům třetích ročníků všech typů středních škol. Z výsledků (viz následující graf) je patrný jednak obrovský rozdíl mezi maturitními a nematuritními obory, a dále pak až kriticky nízká úroveň těchto schopností především u nematuritních oborů, neboť téměř pětina studentů odchází ze školy s vůbec nejnižším možným stupněm způsobilosti. Dále můžeme vidět jen zanedbatelné zlepšení daných znalostí mezi 1. a 3. ročníkem.

Graf č. 9: Zastoupení žáků 10. a 12. ročníku na jednotlivých úrovních způsobilosti, čtenářská gramotnost.



Zdroj: Zpráva z tiskové konference v ČR 2001 [cit.2009-06-25], PISA. Dostupné z WWW: <<http://www.uiv.cz/clanek/69/309>> [online].

V závěrečné zprávě tohoto výzkumu byla zohledněna také míra individuálního přístupu při výuce. ČR byla (společně s Koreou) hodnocena jako zem, ve které se žákům podle jejich tvrzení dostává od učitelů nejmenší pomoci, a zároveň na ně učitelé kladou nejmenší nároky pro práci v hodinách. Úspěch je tedy pak otázkou spíše individuální motivace, ambicí a rodinným zázemím jedince a jeho vlastní (třeba i mimoškolní) snahou. Z tohoto důvodu můžeme systém českého školství hodnotit jako velmi rigidní a nepodněcující.

V následující vlně výzkumu v roce 2003 byl výzkum PISA zaměřen zejména na zjišťování matematické gramotnosti a přinesl pro ČR celkem příznivé zprávy. U žáků došlo k zlepšení v matematické a přírodovědné gramotnosti. Čtenářská gramotnost zůstala ale téměř na stejné úrovni jako v předchozím výzkumu. Dívky dosáhly v čtenářské gramotnosti statisticky významně lepších výsledků než chlapci (to je celkový mezinárodní trend) a v krajích vláda Praha a Liberecký kraj.

V roce 2006 se výzkum PISA zaměřil na přírodovědnou gramotnost patnáctiletých žáků. Následující tabulka srovnává Českou republiku s tradičním vítězem tohoto žebříčku (500 bodů vyjadřuje průměrný výsledek). Čísla v závorkách uvádějí dosažené body z výzkumu 2003.

Tabulka č. 8: Srovnání výsledků PISA 2003/2006
ČR – Finsko.

	Matematika	Přírodní vědy	Čtení
Česko	510 (516)	513 (523)	483 (489)
Finsko	548 (544)	563 (548)	547 (543)

Zdroj: PISA 2006, PISA 2003 [cit.2009-06-20]. Dostupné z WWW:
<<http://www.uiv.cz/clanek/69/309>> [online].

Země na prvních místech zároveň vykazují největší homogenitu výsledků mezi různými typy škol a zároveň nejmenší rozdíly mezi svými nejlepšími a nejhoršími žáky. Oproti tomu u nás studenti dosahovali různých stupňů výsledků a navíc byly shledány obrovské rozdíly mezi žáky z jednotlivých škol. To dokazuje i zanedbávání základní a obecné výuky ve školách tzv. neakademických. Žáci ČR se ale celkově umístili na pěkném 15. místě z 57 zúčastněných zemí OECD. Jen 9 zemí se umístilo statisticky významně lépe – z postkomunistických států je to pouze Estonsko.

Když se ale podíváme na konkrétní odpovědi českých žáků tohoto výzkumu, je patrné, že u otázek zkoumajících praktické používání přírodovědných znalostí, práci v laboratořích a porozumění světu kolem sebe vůbec, zaostávají čeští žáci za průměrem OECD⁵³. Dobré umístění ČR v závěrečném žebříčku je tedy důsledkem nikoliv zaměření českých škol na vyučování přírodovědné gramotnosti, ale spíše souvisí s počtem odučených hodin přírodovědných předmětů. Srovnávací analýza

⁵³ Citované otázky převzaty článku: SÁRKÖZI, R. České školství v mezinárodním srovnání – optimismus není na místě. Učitel'ský zpravodaj č. 7., 2008.

Education at a Glance (2004) uvádí totiž toto zastoupení přírodovědných předmětů v kurikulu základní školy: ČR = 19%; OECD = 9%.

Čeští žáci si celkově v tomto výzkumu pohoršili, což dokládá fakt, že přijmutí cílů reformy školství je u nás více než nezbytné.

4.2 Celoživotní učení

Terminologie v oblasti definování konceptu kontinuálního vzdělávání po celý život, není dosud mezi veřejností používaná jednotně⁵⁴. Pro proces vzdělávání se používají tyto termíny: celoživotní učení, další vzdělávání a nově i všeživotní (Life-wide learning) učení.

Pojem *celoživotní učení* (Lifelong learning: LLL) vyjadřuje propojený systém učení a vzdělávání v rámci jak formálního systému vzdělávacích institucí, tak i mimo něj. Zahrnuje tedy počáteční (tj. základní, střední a terciární vzdělávání) i další vzdělávání. Jeho cílem je umožnit získat stejně hodnotné kvalifikace a kompetence různými cestami během celého života. Přibližně od roku 1996 je místo pojmu „vzdělávání“ užíván pojem „učení“, a to pro zdůraznění nutnosti aktivního přístupu jedince. Jedná se spíše o systémový přístup pro vytvoření standardů a koordinaci příslušných možností vzdělávání jak zaměstnanců, aby postoupili do vyšší kvalifikační úrovně, tak i nezaměstnaných pro jejich rekvalifikaci. K jeho definování došlo na konferenci OECD v roce 2000:

Učení pod tímto úhlem pohledu spojuje individuální i společenský rozvoj ve všech směrech i prostředích – v rámci formalizovaném, tedy ve školských institucích, v zařízeních odborné přípravy, terciárním vzdělávání, vzdělávání dospělých, a také v prostředí neformálním, tedy doma, v práci a v jiných společenských celcích. Jedná se o systémový přístup: zaměřuje se na standardy vědomostí a dovedností, které platí pro všechny, bez ohledu na věk. Zdůrazňuje potřebu všechny děti od nejútlejšího věku připravovat a motivovat k učení po celý život a

⁵⁴ Blíže viz Strategie celoživotního učení ČR: 86-87.

*koordinovat snahy o zajištění příslušných možností pro všechny dospělé, ať zaměstnané či nezaměstnané, kteří se potřebují rekvalifikovat, případně postoupí na vyšší kvalifikační stupeň.*⁵⁵

Celoživotní učení se tedy uskutečňuje třemi cestami: *formálním, neformálním i informálním* vzdělávání. Nabídku *formálního* vzdělávání realizují zpravidla školy dle příslušných právních opatření a jeho zakončení je stvrzeno určitým typem osvědčení (certifikátem). Vede tedy k získání určitého stupně vzdělání (základní, střední, učiliště, střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné, konzervatoř a vysokoškolské vzdělání). *Neformální* vzdělávání probíhá přímo u zaměstnavatelů, v nestátních vzdělávacích institucích a i na školách. Do neformálního vzdělávání můžeme zařadit rekvalifikační kurzy, volnočasové aktivity pro děti a mládež, krátkodobá školení, přednášky a dnes zejména i populární kurzy cizího jazyka a IT. *Informální* vzdělávání je chápáno jako přirozené sebevzdělávání jedince v každodenních činnostech v práci i volném čase. Zpravidla se o jeho významu a efektivnosti hovoří v raném věku.

O celoživotním učení pojednává několik strategických dokumentů:

- *Národní program rozvoje vzdělávání v ČR – Bílá kniha (2001)*
- *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR (2002)*
- *Memorandum o celoživotním učení – Závěrečná zpráva o konzultačním procesu v ČR (2001)*
- *Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR (2003)*
- *Národní akční plán zaměstnanosti*
- *Sektorový operační program (2002)*

⁵⁵ Palán, Z. *Lidské zdroje – Výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002.

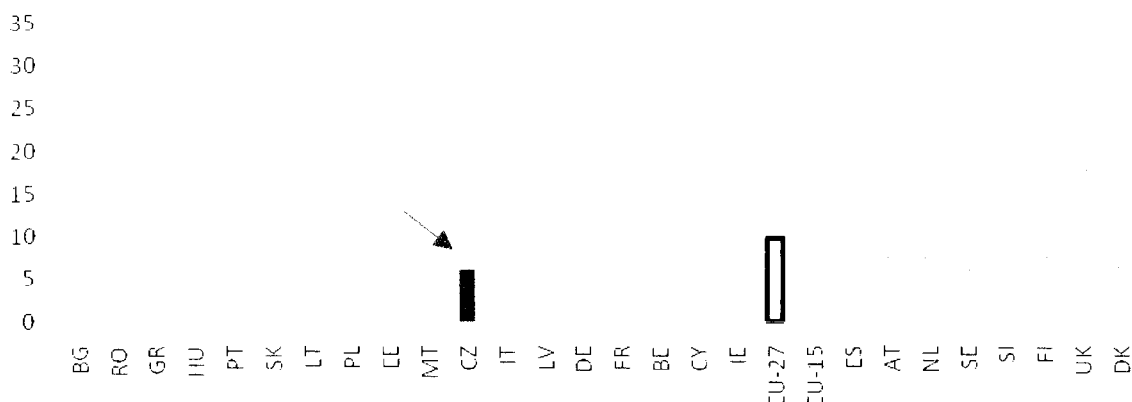
Na širší konkrétních životních prostředí a situacích, ve kterých může učení probíhat, odkazuje používání termínu *všeživotní* (Life-wide Learning: LWL) *učení*. Vyjadřuje se jím požadavek, aby proces učení probíhal bez ohledu na životní etapu, místo, čas a formu učení. Cílem je zdůraznit variantnost forem a cest učení pro celkový rozvoj osobnosti člověka v neustále se měnící společnosti⁵⁶.

Významnou část celoživotního učení tvoří *další vzdělávání*, jehož název již naznačuje vzdělávací aktivitu probíhající po ukončení určitého stupně vzdělání. Ve *Strategii celoživotního učení ČR* (2007) je definováno jako *vzdělávání či učení, které probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce*. Probíhá v drtivé míře jakožto další vzdělání pro rozvíjení schopností a znalostí vyžadovaných pro vykonávání určitého povolání. Další vzdělávání by mělo sledovat především tyto dva principy: individualizace a flexibilita studia. Myšlenka dalšího vzdělávání je totiž založena na značně rozmanité nabídce studijních modulů umožňujících pružně sestavovat obsahy kurzů „šitých na míru“ a možnosti jejich obsah aktualizovat.

V ČR je do dalšího vzdělávání zapojeno přibližně 6,3 % dospělé populace (EU-15 je 12,1 % a EU-25 je to 11,0 %). Lisabonský cíl stanovuje dosáhnout do roku 2010 alespoň úrovně 12,5 % (In: *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR* 2002: 12, 45).

⁵⁶ Memorandum EU o celoživotním učení: listopad 2000.

Graf č. 10: Účast dospělé populace na vzdělávání v zemích (v%).



Zdroj: MŠMT: Průvodce dalším vzděláváním⁵⁷.

Z grafu je patrné, že další vzdělávání nemá v ČR ještě své stabilizované a podporované místo. Zcela u nás chybí finanční i motivující stimuly v podobě například daňových úlev, příspěvků a výraznějšího zhodnocení rekvalifikací. Pomocné finance z evropských fondů, jimiž jsou realizovány projekty pro podporu dalšího vzdělávání, snad situaci během zlepší a podaří se naplnit požadavky Lisabonské strategie pro oblast vzdělávání⁵⁸:

- Vytvořit takovou formu vzdělávání, aby dospělí jedinci mohli kombinovat vzdělávání se zaměstnáním a ostatními aktivitami.
- Rozšířit přístup k celoživotnímu vzdělávání pomocí poskytnutí dostatečného poradenství a informací.
- Zajistit, aby byla vzhledem k výzvám, které nás čekají ve společnosti znalostí, zajištěna možnost dále se vzdělávat opravdu každému.

⁵⁷ Dokument je dostupný i z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>>.

⁵⁸ Lisabonská strategie v oblasti rozvoje společností založené na znalostech požaduje: Informační společnost: stanovit regulační rámec pro elektronickou komunikaci, podporovat šíření informačních a komunikačních technologií, vytvořit příznivé podmínky pro eCommerce, posílit vůdčí roli Evropy v technologiích mobilních komunikací. Vzdělání a lidský kapitál: snížit na polovinu počet osob, které přeruší školní docházku, nastavit systémy všeobecného a profesního vzdělání na dosažení znalostní společnosti, podporovat celoživotní vzdělávání pro všechny, ulehčit mobilitu.
<<http://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/Lisabon.pdf>>.

- Podporovat rozmanité a flexibilní vzdělávací postupy.
- Podporovat sdružování a vzájemnou spolupráci vzdělávacích a školících institucí na různých úrovních.

Strategie celoživotního učení České republiky (2007), která z principů Lisabonské strategie vychází, má za cíl rozvoj lidských zdrojů a napomoci rozvoji ČR, jakožto společnosti a ekonomice založené na znalostech. *Strategie celoživotního učení ČR* si vymezila těchto sedm základních směrů:

- Uznávání, prostupnost
- Rovný přístup
- Funkční gramotnost
- Sociální partnerství
- Stimulace poptávky
- Kvalita
- Poradenství

Pro realizaci dalšího vzdělávání je možností obrátit se na střední školy, které by se dala (vzhledem k úbytku jejich studentů) přetvořit spíše na jakási vzdělávací centra, kde by realizace dalšího vzdělávání byla dostupná i ve přímém spojení s regionální potřebou trhu práce. Nabídka dalšího vzdělávání by byla tak prospěšná i pro samotné školy, neboť by jim zajistila možnost si i vydělat.

4.2.1 Projekty v ČR pro podporu celoživotního učení

Dynamický vývoj světa kolem nás nutí přizpůsobit se novým změnám jak ve společenském, tak i v našem osobním uspořádání. Jedním z hlavních nástrojů, které nám mohou pomoci se s těmito změnami vyrovnat, je proces celoživotního učení. A tak je i v ČR, jakožto

v zemi, která si chce zachovat vzdělanostní a produktivní aktivitu svých obyvatel, snaha vytvořit dobré podmínky pro kontinuální a celoživotní učení co nejširší skupině obyvatel. Strategická linie vzdělávací politiky ČR je stanovena v *Národním programu rozvoje vzdělávání v ČR (Bílá kniha)*. MŠMT má dále každý sudý rok povinnost na základě § 9 – 11 a § 185 odst. 4 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a vyhlášky č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy, vyhodnotit platný *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky* (dále jen DZ ČR) a předložit ho k 31. březnu lichého roku (viz § 3 odst. 1 dané vyhlášky). DZ ČR z roku 2007 se zaměřuje na tyto body:

- Rovnost příležitostí ke vzdělávání.
- Kurikulární reforma – nástroj k modernizaci vzdělávání s důrazem na rozvoj klíčových kompetencí.
- Podpora cizích jazyků, informačních a komunikačních technologií.
- Tvorba a zavádění systémů kvality, metod hodnocení a vlastního hodnocení škol a školských zařízení.
- Zvyšování profesionality a zlepšování pracovních podmínek pedagogických pracovníků.
- Podpora dalšího vzdělávání.

Další vzdělávání je ukotveno v zákonu č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Příprava zákona probíhala se záměrem zlepšit situaci prvotně méně kvalifikovaných, jimž umožní rozšíření kvalifikace a tím i lepší uplatnění na trhu práce. Zákon určuje rovněž podmínky přezkušování adeptů na nové kvalifikace. ČR se tak chce připojit k vytváření jednotného systému výsledků vzdělávání v EU. Ta plánuje mít srovnatelné kvalifikace do roku 2012, čímž by se

měly značně zlepšit podmínky pro získání zaměstnání v kterémkoliv členském státu EU. Získané certifikáty z jednotlivých států se budou porovnávat díky vytvářenému Evropskému kvalifikačnímu rámci pro celoživotní vzdělávání (European Qualification Framework for lifelong learning – EQF)⁵⁹.

Evropský kvalifikační rámec pro celoživotní vzdělávání má dva hlavní cíle: podpořit mobilitu pracovní síly a zpřístupnit celoživotní vzdělávání širší veřejnosti. EQF pomůže také zaměstnavatelům i zaměstnancům lépe se orientovat a porozumět získaným kvalifikacím. Systém EQF má celkem osm referenčních úrovní a týká se vzdělávání všeobecného, odborného, vyššího, vzdělávání dospělých a všech dalších typů vzdělávání. Úrovně zahrnují široký rozsah kvalifikací, a to od základních úrovní (Úroveň 1, například absolventská osvědčení), až po pokročilé (Úroveň 8, například doktoráty). EQF byl poprvé navržen ve společné hodnotící zprávě Rady (pro vzdělávání) a Komise o realizaci pracovního programu *Vzdělávání a odborné vzdělávání 2010* z února 2004. Doporučení začalo formálně platit v dubnu 2008. EQF by měl vstoupit v platnost zřejmě v roce 2012 až po uzpůsobení jednotlivých národních kvalifikačních rámců unijnímu.

Výsledek učení je v EQF definován jako vyjádření toho, co dotyčná osoba *zná, čemu rozumí a co je schopna vykonávat po ukončení vzdělávacího procesu*. EQF proto klade důraz na výsledky učení a nezaměřuje se na vstupy, jako je například délka studia, absolvovaná škola či kurz. Výsledky učení se uvádějí ve třech kategoriích: znalosti, dovednosti a kompetence. To dokazuje základní premisu tohoto projektu, že *kvalifikace (v různých kombinacích) zachycují široký rozsah výsledků učení včetně teoretických znalostí, praktických a technických dovedností a sociálních kompetencí, kde schopnost spolupracovat s druhými bude rozhodující*.

⁵⁹ Bližší informace na WWW: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_en.htm>.

MŠMT připravuje v rámci podpory dalšího vzdělávání v současné době spuštění projektu *Podpora individuálního vzdělávání občanů (PIVO)*, který si klade za cíl podpořit individuální vzdělání ve třech oblastech: jazykové vzdělávání, podnikatelské dovednosti a moderní informační a komunikační technologie (ICT). Finanční podpora dalšího vzdělávání v těchto vybraných oblastech bude poskytována prostřednictvím jakýchsi voucherů (vzdělávacích účtů), které budou respektovat individuální zájem.

Na MSPV jsou nyní připraveny pro podporu podniků, které čelí současné nepříznivé ekonomické situaci projekty dva: *Vzdělávejte se!* a *Školení je šance*. Projekt *Vzdělávejte se!* je reakcí na celosvětovou finanční krizi a hospodářskou recesi, kdy mnozí zaměstnavatelé museli začít propouštět zaměstnance a omezovat svou výrobu. Tento projekt má za svůj hlavní cíl poskytnout zaměstnavatelům finanční prostředky, aby mohli realizovat vzdělávací kurzy pro své zaměstnance, kteří jsou právě dopady této krize ohroženi. Dostane se jim tak možnost účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit si odborné znalosti, dovednosti a kompetence v oblasti tzv. obecného vzdělávání, které významnou měrou podporuje flexibilitu zaměstnance pro jeho širší uplatnění na pracovním trhu. Obecným vzděláváním se podle nařízení ES č. 800/2008 (čl. 38) rozumí vzdělávání zahrnující výuku, která se nevztahuje pouze na současné postavení zaměstnanců v podniku, ale která poskytuje kvalifikace ve větší míře přenositelné do ostatních podniků nebo pracovních oborů. Vzdělávání se tedy považuje za obecné, když:

1. *je společně organizováno různými nezávislými podniky, nebo když užitek ze vzdělávání mohou mít zaměstnanci různých podniků, nebo*

2. *je uznáno, osvědčeno nebo ověřeno orgány veřejné moci nebo subjekty, nebo ostatními subjekty nebo orgány, na které členský stát nebo Společenství přenesly nezbytné pravomoci.*

Druhý projekt *Školení je šance* je realizován v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a má za cíl přispět

ke zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím zvyšování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců i zaměstnavatelů. Zaměřuje se jednak na odborné vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů pro prohloubení kvalifikace a také na klíčové dovednosti pro udržení obecné zaměstnatelnosti na trhu práce, jimiž jsou jazykové dovednosti, informační technologie a komunikační schopnosti. Projekt podporuje také rozvoj lidských zdrojů v podnicích a pružné formy organizace práce.

4.2.1.1 Národní soustava kvalifikací (NSK)

Aby mohl vzniknout prostupný a flexibilní systém celoživotního učení, které by bylo dosažitelné rovnocenně pro každého občana, je také třeba definovat rámec, který jednotlivé a dílčí kvalifikace žádané na trhu práce vymezí. Projekt NSK, kterým se postupně kvalifikace definují, pomůže tak zejména lidem, kteří získali profesní dovednosti nad rámec svého původního vzdělání, ale nemají k tomu žádný doklad. Díky existenci standardů pak bude možné, aby se nechali přezkoušet a získali certifikát o svém vzdělání. Současně je nutné ale připravit i kampaň usilující o zvýhodnění těchto uznání zaměstnavateli.

Národní soustava kvalifikací⁶⁰ pro jednotlivé kvalifikace sestavuje náplň, tedy nutné znalosti a dovednosti, a i způsob přezkoušení pro získání certifikátu. Projekt je financován Evropským sociálním fondem a rozpočtem ČR, řídí ho MŠMT a jeho partnerem je Národní ústav odborného vzdělávání. Legislativně je uznávání výsledků zakotveno v zákonu č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), který vstoupil v platnost od 1. srpna 2007. Důležitým momentem, který zásadně mění nahlížení na kvalifikace je to, že rozhodující budou nyní schopnosti a dovednosti pro získání dané kvalifikace a nikoliv již cesta jejich dosažení. Není tak třeba již pro získání určité kvalifikace navštěvovat formální vzdělávací zařízení, ale je možné

⁶⁰ Blíže viz WWW: <<http://www.narodni-kvalifikace.cz/>>.

složit určenou zkoušku a získat tak osvědčení na kvalifikaci, která byla již dosažena např. praxí a samostudiem. Samotná tvorba jednotlivých kvalifikačních a hodnoticích standardů probíhá pod záštitou Národního ústavu pro odborného vzdělávání v tzv. sektorových radách, které sdružují reprezentativní zástupce zaměstnavatelů. Právě jimi je zajištěna aktuálnost kvalifikací.

První běh tohoto projektu s názvem *Rozvoj národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání NSK 1*⁶¹ skončil 31. března 2009 a za tři roky vytvořil strukturu požadované soustavy kvalifikací se 110 úplnými a 340 dílčími kvalifikacemi. Přičemž u 30 dílčích kvalifikací již působí autorizované osoby, které mají oprávnění realizovat zkoušky podle vytvořených hodnoticích standardů. Od května 2009 (do 2015) běží druhá vlna projektu s názvem *Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací (NSK 2)*⁶², jehož hlavním úkolem je doplnit NSK o další kvalifikace vyšší úrovně především maturitní a podle poptávky trhu práce i o kvalifikace ještě vyšších úrovní.

Jedním z důležitých cílů tohoto projektu je centralizace dat a decentralizace přístupu prostřednictvím jeho digitalizace. Náplní druhé vlny tohoto projektu je tak také zabezpečení informovanosti a vytvoření *Komplexního systému evidující a podporující procesy autorizace a zkoušení – ISKA* (Informační systém pro kvalifikace a autorizace). Vznikne tak registr všech uplatnitelných kvalifikací na aktuálním trhu práce, který bude obsahovat také podmínky a nutné znalosti a dovednosti k jejich získání. Posílí se tak všeobecný význam dalšího vzdělávání mezi veřejností a z hlediska pracovní síly samotné se zvýší její flexibilita a adaptabilita na trhu práce.

⁶¹ Informace jsou dostupné z WWW: <<http://www.nsk.nuov.cz/>>.

⁶² Blíže viz WWW: <<http://www.nuov.cz/nsk2>>.

4.2.1.2 Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení (UNIV)

Pokud chceme naplnit koncept celoživotního učení, je třeba výsledky a výstupy i ze vzdělávacích programů pro dospělé příslušně zhodnotit. K tomuto byl připraven tříletý projekt *Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení (UNIV)* realizovaný Národním ústavem odborného vzdělávání Praha (NUOV) za podpory Evropských sociálních fondů (ESF) v sítích škol, které nabízejí další vzdělávání. Projekt UNIV (skončil k 31. červenci 2008) měl za cíl přispět k lepší dostupnosti vzdělávání a prostupnosti vzdělávacího systému⁶³.

Díky nově vytvořeným hodnotícím standardům mohou být zájemcům uznány ty znalosti a dovednosti, které během života neformálně nabyli i mimo školu. Snáze a rychleji tak získají nové dílčí kvalifikace nebo i výuční list ve zvoleném oboru. Projekt UNIV tak umožní lidem s odbornou kvalifikací, kterou získali praxí, anebo i jiným než formálním vzděláním obdržet potvrzení (certifikát). Certifikáty jsou udělovány k jednotlivým dílčím kvalifikacím, na jejichž stanoveném souboru je možné získat výuční list. Například dílčí kvalifikace pro získání výučního listu ke kvalifikaci pekaře (kód: 29-53-H/01) jsou:

- Výroba chleba a běžného pečiva (kód: 29-001-H)
- Výroba jemného pečiva (kód: 29-002-H)
- Výroba perníku (kód: 29-003-E)
- Výroba trvanlivého pečiva (kód: 29-004-E)

Do projektu se zapojily školy z osmi krajů: Karlovarského, Jihočeského, Olomouckého, Pardubického, Ústeckého, Zlínského,

⁶³ Během tří let bylo realizováno 310 vzdělávacích seminářů pro pedagogy středních škol – budoucí lektory dospělých klientů. Projekt měl celkem 4 550 přímých účastníků a v jeho rámci bylo vytvořeno 138 vzdělávacích programů a 172 školicích a metodických materiálů. Bylo vyškolen 269 průvodců a hodnotitelů projektu.

Libereckého a Moravskoslezského. V nich vznikla speciální *Centra uznávání a celoživotního učení* (CUCU), které nabízejí poradenství a nabídku v oblasti dalšího odborného vzdělávání v profesích, jenž jsou požadovány firmami na jednotlivých krajských pracovních trzích.

Na závěrečné hodnotící konferenci k projektu UNIV I konstatovali účastníci zejména *nutnost změnit myšlení lidí pozitivním směrem k celoživotnímu vzdělávání. To se podle dosavadních zkušeností týká také nízké firemní kultury a přístupu řady zaměstnavatelů, kteří stále nepochopili nutnost investovat do vzdělávání svých zaměstnanců. Jako motivační prvek bylo na konferenci zmíněno zařazení dalšího vzdělávání mezi odečitatelné položky ze základu daně z příjmu*⁶⁴.

Pokračováním je projekt UNIV II (2009–2012), jehož cílem má být prohlubování stávající sítě, vytváření vzdělávacích programů také v oblasti maturitních oborů a rozšířit projekt i do zbývajících krajů. Díky regionální působnosti tohoto projektu se ve spolupráci se zapojenými firmami mohou školy připravovat klienty dalšího vzdělávání přímo v těch oborech, které jsou přímo místně žádány.

4.2.1.3 Rekvalifikace

Důležitou úlohu v konceptu dalšího vzdělávání, a to zejména při zhoršených podmínkách na trhu práce jako je vysoká míra nezaměstnanosti, anebo nové požadavky na pracovní sílu, hrají rekvalifikace. Rekvalifikace (přeškolení, či retraining) je změna stávající kvalifikace zaměřená na získání konkrétních teoretických a praktických poznatků pro nové vhodné pracovní uplatnění. Nutnost rekvalifikace tak vychází z aktuálních a žádaných potřeb trhu práce. Rekvalifikace jsou formy vzdělání, které umožňují uchazečům a zájemcům o zaměstnání zvýšit své uplatnění (postavení, hodnotu) na trhu práce a do budoucna si tak zlepšit svoji „zaměstnatelnost“. Palán (2002: 107-108) rozlišuje mezi kvalifikací coby *odbornou profesní přípravou*, která je potřebná k získání

⁶⁴ Projekt UNIV skončil 31. července 2008. Článek dostupný z : <<http://www.univ.nuov.cz/>>.

oficiálně potvrzené způsobilosti pro výkon určité funkce a *kvalifikací pracovníka (kvalifikace subjektivní)*, která označuje během života získaný soubor schopností, dovedností, návyků, ale i osobních vlastností, zkušeností, postojů, klíčových kvalifikací s potenciální možností jejich využití pro výkon určité činnosti.

Rekvalifikace jsou upraveny *Zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.*, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon stanovuje podmínky jak pro uchazeče o zaměstnání zaregistrované na úřadech práce, tak i pro ty, kterým např. hrozí ztráta zaměstnání. Rekvalifikaci provádějí pouze vzdělávací (popř. zdravotnická) zařízení s akreditovanými vzdělávacími programy MŠMT. Náklady spojené s rekvalifikacemi a bližší formy vzdělávání, kterými se rekvalifikace uskutečňuje, jsou stanoveny a blíže pojmenovány ve *Vyhlášce č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání*⁶⁵. Úřady práce hradí zájemci o zaměstnání samotnou rekvalifikaci a mohou nabídnout i příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací. V roce 2008 bylo evidováno celkem 43 732 osob v rekvalifikaci z toho přibližně 65 % žen⁶⁶. Jejich vyšší podíl dokládá vyšší ohrožení žen na trhu práce.

Dostupný systém rekvalifikací podpořen poradenstvím kvalitními agenturami práce tak může znatelně zlepšit profesní flexibilitu obyvatel, neboť umožňuje „přeorientování se“ na aktuálně žádané profesní zaměření.

⁶⁵ S využitím informací na portál MPSV: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/rekval>

⁶⁶ Zdroj: Statistiky o rekvalifikacích, dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>.

5 MEZINÁRODNÍ AKTIVITY NA POLI FLEXIBILITY

Poslední kapitola této diplomové práce je věnována mezinárodní situaci v diskutované problematice flexibility. V průběhu diplomové práce byly již mnohé výzkumy a dokumenty jmenovány, a proto se zaměřím na dosud nezmíněné body, které pro flexibilitu na pracovním trhu a na poli vzdělávání hrají důležitou roli. V souvislosti s naším členstvím v Evropské unii se věnuji převážně jejím hlavním strategickým cílům a doporučením souvisejícím s podporou flexibility v souladu s předchozími tezemi. V úvodu představím ještě krátce dvě významné mezinárodní organizace sledující soudobé celosvětové trendy v této problematice.

První je Mezinárodní organizaci práci (International labour organization – ILO), která byla založena již roku 1919. ILO je tripartitním seskupením zástupců zaměstnavatelů, zaměstnanců a vlád. Jejímí základními hesly jsou spravedlnost, bezpečnost a lidská důstojnost. Hlavním cílem ILO je formulovat mezinárodní pracovní standardy a vytvářet doporučení týkající se práce, zaměstnanosti, sociálního zabezpečení, sociální politiky a souvisejících lidských práv a zesílit tak sociální dialog v pracovní problematice. ILO také definuje jednotlivé pojmy a uveřejňuje statistiky týkající se pracovních trhů: LABORSTA⁶⁷.

Respektovanou je i Mezinárodní organizací zaměstnavatelů (International organization of Employers – IOE), která realizuje mezi manažery v oblasti lidských zdrojů, financí, IT a obchodu v celkem sedmnácti zemích světa mezinárodní průzkum *Workplace Survey 2008*⁶⁸. Ten ukazuje hlavní trendy pracovních trhů. Tento průzkum zahrnuje témata týkající se nábory zaměstnanců, pracovní doby, talent managementu a dalších. Jeho závěrečná zpráva z roku 2008 upozorňuje na fakt, že je stále v mnoha zemích patrná rigidita pracovního trhu:

⁶⁷ Databáze přístupná online z WWW: <<http://laborsta.ilo.org/>>.

⁶⁸ Dotazník je možné dohledat zde: <<http://www.laborstudies.wayne.edu/tools-info/documents/survey.pdf>>

na pracovní trhy je velmi obtížné vstupovat i odcházet. Dalšími zjištěnými trendy⁶⁹ jsou:

- Ve všech regionech pracuje více žen než kdy jindy a dostupnost různorodých vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli tento proces vyššího zapojení žen jen ulehčuje.
- Pracovní síla stárne, což implikuje vážné politické důsledky.
- Na pracovní trhy vstupuje větší počet přistěhovalců, kteří přinášejí rozmanité dovednosti.
- A za poslední: na pracovní trhy vstupuje i nová generace, která požaduje mít výběr v tom jak, kdy a kde chce pracovat.

Výzkum odhaluje i určitá rizika soudobých pracovních trhů: vysoký počet osob pracuje v šedé zóně, tj. mimo oficiální trh bez dostatečné ochrany a byl zjištěn nedostatečný počet kvalifikovaných absolventů v souvislosti s rychle se rozvíjející ekonomikou. Doporučení pro postup politik jednotlivých států se tedy nabízí jasné: je nutné ještě více propojit a harmonizovat sféru pracovní praxe se vzdělávacím systémem ve všech zemích toužících stát se vyspělými ekonomikami založenými na vědomostech a informacích (Trends in the workplace survey 2008).

5.1 Evropská unie: cíle pracovní politiky

V rozhodnutí Rady z 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států EU (2005/600/ES) se vymezují tyto cíle (Hlavní směr č. 17): *provádět politiky zaměstnanosti zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti. Politiky by měly přispět k tomu, aby celková průměrná míra zaměstnanosti v Evropské unii (EU) do roku 2010 dosáhla celkově 70 %, alespoň 60 % u žen a 50 % u starších pracovníků (55 až 64 let) a aby se snížila nezaměstnanost a neaktivita.*

⁶⁹ Trends in the workplace survey 2008, str. 5.

Členské státy by měly zvážit stanovení národních cílů míry zaměstnanosti.

Pro dosažení těchto cílů by se opatření politik jednotlivých členských států měla zaměřit na tyto priority:

- zapojit více lidí do pracovního procesu, udržet je v něm a modernizovat systémy sociální ochrany zaměstnanců,
- zlepšit adaptabilitu pracovníků i podniků a
- zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího a flexibilnějšího systému vzdělávání a kvalifikací.

Evropská komise následně k modernizaci pracovního práva zveřejnila v lednu 2006 *Zelenou knihu* s názvem *Modernizace pracovního práva s ohledem na výzvy 21. století*, v níž se snažila reagovat na změny v požadavcích na obou frontách pracovního trhu (zaměstnanců i zaměstnavatelů). Jejím hlavním účelem je naplnění jednoho z cílů lisabonské strategie na poli pracovního trhu, tj. přispět k vytváření více lepších pracovních míst cestou flexibilních pracovních trhů. *Tento cíl je v souladu s výzvami Evropské rady k mobilizaci všech náležitých vnitrostátních zdrojů i zdrojů Společenství na podporu kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků a schopnosti trhů práce reagovat na změny způsobené spojeným dopadem globalizace a stárnoucích evropských společností* (Zelená kniha: 3). Zelená kniha vyzdvihuje koncept flexikurity v podobě podpory pružnosti pracovních smluvních vztahů v souladu s požadavkem jistoty v zaměstnání. Společně s tímto konceptem je důraz také na podporu a větší zapojení občanů Společenství do procesu celoživotního vzdělávání.

Na Zelenou knihu navázalo *Sdělení EK Směrem ke společným principům flexikurity: Více a lepších pracovních míst cestou flexibility* z června 2007. Toto sdělení podporuje flexibilitu na pracovním trhu v podobě konceptu flexikurity, a tak se snaží zmírnit obavy zaměstnanců

z nekontrolovatelného rozvolnění v pracovních úvazcích. Dále je v něm akceptována i odlišnost praxe na národních pracovních trzích. Snahou je podpoření aktivní politiky zaměstnanosti, zmodernizovat pracovní právo a systém vzdělávání a tím zajistit zaměstnancům větší zaměstnanost s jistotami a hladký pohyb na trhu práce.

5.2 Výbor pro zaměstnanost

Výbor pro zaměstnanost (Employment Committee, EMCO) má hlavní roli při projednávání dokumentů Evropské strategie zaměstnanosti. Byl založen v roce 1999 na základě článku č. 130 Amsterdamské smlouvy s cílem koordinovat politiky zaměstnanosti jednotlivých členských států a vytvoření jednotné komunitární strategie zaměstnanosti.

EMCO je složen ze dvou zástupců každého členského státu a ze dvou zástupců Komise. Jeho zasedání se účastní i další vybraní experti. Výbor pro zaměstnanost má dva podvýbory: podvýbor pro indikátory a ad hoc pracovní skupinu. Amsterodamská smlouva vymezuje výboru pro zaměstnanost dva zásadní úkoly:

- sledovat situaci zaměstnanosti a politiky zaměstnanosti členských států a Společenství;
- podávat stanoviska a přispívat k přípravě výročních zpráv o provádění orientačních směrů politiky zaměstnanosti.⁷⁰

EMCO neformálně zasedalo koncem března letošního roku v Praze, a to v průběhu českého předsednictví Radě EU po konferenci „Flexijistota v době hospodářské krize“.

5.3 Evropská unie: strategie vzdělávání

V březnu roku 2000 Evropská rada schválila *Lisabonskou strategii*, k jejímž cílům se Česká republika vstupem do Evropské unie také

⁷⁰ Amsterodamská smlouva dostupná přes WWW:
<http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/glossary/amsterodamska_smlouva.pdf>.

zavázala. Hlavním smyslem Lisabonské strategie, která má desetiletý časový horizont plnění (2000–2010), je podpora ekonomického růstu a konkurenceschopnosti EU s cílem stát se významným globálním aktérem. Evropská unie považuje pro splnění těchto trendů právě vzdělávání za jeden z prioritních pilířů. V roce 2004, tedy v „poločase“ jejího plnění, předložila skupina nezávislých odporníků v čele s Wim Kokem⁷¹ zhodnocení jejího plnění. Kokova skupina vyzdvihla nutnost dále se v druhé polovině svého plnění zaměřit na tyto oblasti:

1. *Vytváření znalostní společnosti*
2. *Dokončení vnitřního trhu a podpora soutěže*
3. *Příznivé klima pro podniky*
4. *Pružný a integrovaný trh práce*
5. *Ochrana životního prostředí a udržitelný rozvoj*

Na základě této zprávy se v roce 2005 novelizovala Lisabonská strategie v *Střednědobém hodnocení Lisabonské strategie*, ve které je definováno deset prioritních oblastí rozřazených do těchto tří bloků:

- *Učinit Evropu atraktivnějším místem pro investice a zaměstnávání*
- *Znalosti a inovace pro růst*
- *Vytváření více lepších pracovních míst*

Následně byl vytvořen dokument *Integrované směry pro růst a zaměstnanost*, ve kterém byly schváleny hlavní priority podněcující socioekonomický růst a zajišťující prosperitu společnosti včetně sociální soudržnosti (*Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR*, 2007: 12–13). Současná hospodářská krize odsunula další revizi

⁷¹ Wim Kok je bývalý nizozemský předseda vlády, jeden z tvůrců Lisabonské smlouvy, 2000.

Lisabonské strategie na vedlejší kolej, ale její cíle stále zůstávají prosazovány jak mezi odborníky i politiky, protože je uznáváno, že právě s nimi se dá lépe najít efektivní a dlouhodobější řešení i v obdobích krize.

Politika hospodářské a sociální soudržnosti (HSS) patří k významným aktivitám EU. Je na ni vynakládána přibližně třetina z celkového rozpočtu a jejími cílem je dosáhnout rovnoměrného hospodářského a společenského rozvoje všech členských států a regionů a tímto zároveň posílit pozici Evropské unie jako celku. Na realizaci HSS byly vytvořeny evropské fondy, jejichž prostřednictvím jsou rozdělovány finance k jednotlivým regionům:

- Strukturální fondy:
 - Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF)
 - Evropský sociální fond (ESF)
- Fond soudržnosti (FS)

V právě probíhajícím období 2007–2013 se nejvíce finančních prostředků směřuje do oblasti dopravy, lidských zdrojů, udržitelného rozvoje, vědy a výzkumu, inovací a na podporu principů informační společnosti. Česká republika má k dispozici z těchto fondů celkem 26,69 miliard eur. ČR vytvořila programový dokument pro čerpání těchto financí s názvem *Národní strategický referenční rámec* (NSRR). Postup ale začíná u předložení Evropské komisi operačního programu (OP), kterým se budou konkrétní projekty realizovat.

5.4 Evropský sociální fond

Hlavním cílem Evropského sociálního fondu (dále jen ESF) je rozvíjet a podporovat zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost a podporovat sociální začleňování osob a rovné příležitosti se zaměřením

na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.⁷² Celkové finanční prostředky k čerpání jsou pro Českou republiku stanoveny do období 2007–2013 na 3,8 mld. eur. Programy, které byly dojednány pro čerpání těchto financí, jsou: *OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OPLRZ)*, *OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OPVK)* a *OP Praha – Adaptabilita (OPPA)*. V rámci těchto OP jsou financovány rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro znevýhodněné skupiny obyvatel, vzdělávací programy pro zaměstnance, podpora kombinovaného a distančního vzdělání, stáže, zlepšování podmínek pro využívání ICT na školách, podpora začínajícím OSVČ a další.

Cílem finanční pomoci ESF je:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Dle těchto cílů se také sestavují konkrétní projekty. *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost* s celkovým rozpočtem 2.151,4 eur⁷³ se zaměřuje na oblast rozvoje lidských zdrojů

⁷² Viz WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

⁷³ Z českých veřejných zdrojů je financován ve výši 0,32 mld. €. Aktuální informace: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/>> a <<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy>>

prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho rozmanitých formách. Důraz je kladen na vytvoření komplexního systému celoživotního učení, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulaci spolupráce participujících subjektů. V schváleném dokumentu k tomuto projektu se přímo vyzdvihuje nutnost celoživotního učení, jakožto důsledek rostoucího významu flexibility lidského kapitálu a změn ve společnosti. *Globální konkurence a proměnlivost trhu práce bude nutit každého jedince, aby se vzdělával po celý život. K naléhavosti těchto výzev přispívá v našich podmínkách současně i ta skutečnost, že dochází k demografickému úbytku české populace a nutnosti nahradit na pracovním trhu ročníky odcházející do důchodu* (OP VK, str. 1). OP VK je víceúčelový operační program, jehož cíle jsou rozděleny do primárního, terciárního a dalšího vzdělávání. Co se týká dalšího vzdělávání, tak Česká republika teprve začíná s vytvořením jeho fungujícího systému, který by byl flexibilní jak s požadavky trhu práce, tak i s jednotlivci (tzn. rovnost přístupu ke vzdělání). Projekty, které se snaží přispět k jeho stimulaci, byly představeny v kapitole věnující se vzdělávání.

6 ZÁVĚR

Cílem mé diplomové práce bylo nabídnout pohled na soudobou společnost, a to jak na její problémy, tak i výzvy v podobě rozšiřování konceptu flexibility. Ač je flexibilita diskutována především v souvislosti s pracovním trhem, snažila jsem se ho propojit i se systémem vzdělávání, který považuji za klíčový nejen pro rozvoj společnosti, ale i jako instituci, která může řešit problémy společnosti i v dlouhodobějším horizontu.

Technologický pokrok a zrychlující se proces globalizace počátku 21. století mění zásadním způsobem soudobou společnost a i charakter našeho každodenního života. Adaptace na tyto změny je pak hlavní výzvou soudobých společností, ve kterých je tím patrná i proměna životních hodnot a stylů jejich obyvatel. Nové tendence a strategie jsou zřejmé jak v profesním, tak i soukromém životě. Představené změny, pro které jsem se pokusila nabídnout efektivní a hlavně strukturnější řešení na pozadí konceptu flexibility, jsem dala do vzájemné propojenosti a vymezila je jako: změny demografické, v rodinném chování, změny na pracovním trhu a v systému vzdělávání. Průřezově byly tedy v této diplomové práci zmiňovány hlavně tyto tři oblasti: pracovní trh, vzdělávání a životní strategie obyvatel ČR. Neopomenutelný nemohl zůstat ani vliv integrace České republiky do Evropské unie.

Koncept flexibility chápu ve smyslu makro i mikro úrovně. Díky čemuž se nám otevírá i jakési přemostění mezi obecnými hypotézami společnosti a potřebami jednotlivců. Koncept pracovní flexibility může pomoci jedinci k harmonizaci pracovního a soukromého života a vytvořením flexibilního systému vzdělání se zajistí i snazší přístup jednotlivců k celoživotnímu učení. Na druhé straně se flexibilizací pracovních trhů otevírají možnosti lepší prosperity zaměstnavatelů z důvodu lepší adaptability na pokrok a aktuální změny v poptávce.

O skutečném přijetí flexibilních forem můžeme ale hovořit, až když došlo k odstranění zažitých stereotypních (a pro zaměstnance

stigmatizujících) uvažování o starší generaci a ženách. Řešení vidím v aktivní politice zaměstnanost, která na jedné straně zajišťuje jistoty a ochraňuje ohrožené skupiny na trhu práce (flexikurity) a na druhé straně podněcuje k vyšší zaměstnanosti vytvářením různých typů pracovních úvazků.

U pracovní flexibility nemohou zůstat opomenuty také její možné negativní dopady. Ty spatřuji hlavně v nebezpečně vysoké rozvolněnosti hranic mezi časem pracovním a soukromým. V souhrnu pak dochází k prodlužování pracovní době, která nemusí být řádně ohodnocena. Dále jsou pak rizikové ty flexibilní úvazky, u kterých nejsou stabilně zajištěny jistoty. Tím se rozvíjí i tzv. nedobrovolná flexibilita na sekundárním pracovním trhu.

Flexibilita pracovního trhu bývá většinou vymezována v duchu ekonomie z pohledu podniků: „Flexibilitu v souvislosti s prací lze chápat jako takový stav, kdy může organizace bez omezení měnit kvantitu nebo kvalitu spotřebovávané práce v reakci na změny poptávky“ (Goudswaard, de Nanteuil 2000). Já jsem se snažila poukázat i na důležitost zahrnutí flexibility zaměstnanců, kterou lze hodnotit jednak podle získaného „balíku příručního vědění“ (pojem Schutzův), tak i podle schopností ho dále rozvíjet efektivním učením se.

„Zdravá“ flexibilizace pracovního trhu je možná jen v momentě, kdy dosáhneme i flexibility pracovníků (ve smyslu jejich kompetencí). V kapitole věnující se vzdělávání jsem se snažila vyslovit podporu hlavně rozvíjení funkční gramotnosti a klíčových kompetencí ve formálním vzdělávání, jakožto předpokladům, které „vychoví“ studenty pro uplatnitelnost v životě a zajistí mu předpoklady pro další rozvoj. Analýza situace výuky na českých školách dostupná z mezinárodních výzkumů jen dokládá nezbytnost aplikace reformy českého školství. Z výzkumů pak vyplývá, že ČR má sice vysoký podíl obyvatel s ukončeným vzděláním (především středoškolského), ale v momentě, kdy se testují dosažené znalosti a hlavně jejich praktické využití,

v mezinárodním srovnání ztrácí. Vzdělání se tak musí přeměnit ke stimulaci a podpoře kritického myšlení – ve škole se nejen musíme „naučit učit“, ale také „naučit myslet“. Hlavní zájem by se tak od memorování znalostí měl přesunout k dovednosti informace vyhledat a správně aplikovat. Nabízí se mi zde příměr ke gramotnému čtení, které znamená obecné porozumění textu, vlastní interpretaci i zasazení do kontextu vlastního vědění. V linii dalšího vzdělávání je již připravena možnost zhodnocení svých znalostí v podobě uznávání dovedností nabytých různými cestami, což zaručí skutečnou otevřenost systému vzdělávání, který bude zhodnocovat dosažené znalosti a dovednosti v průběhu celého života. Vzdělání, které bude probíhat na takovéto bázi, pak přispěje k celkovému rozvoji osobnosti člověka i společnosti. Takovéto nasměrování pak podporuje cestu k informační společnosti (popř. Druckerově společnosti vědění).

Česká republika je nyní na počátku své cesty. Změny, které jsem v této diplomové práci představila, jsou rozsáhlé a potřebují nejen finanční podporu a podporu většího počtu obyvatel, ale také svůj čas. Naše společnost letos slaví teprve své dvacáté výročí svobodného demokratického státu a já věřím, že právě naše generace ji při dotáhnutí zmiňovaných cílů dovede k prosperujícímu státu se spokojenými občany.

7 ANOTACE

Předmětem této diplomové práce je podat reflexi trendů soudobé české společnosti s využitím konceptu flexibility. Úvodem jsou popsány dva sociologicky relevantní faktory: demografické stárnutí a otázka harmonizace soukromého a pracovního času, které jsou společně s dopadem rozšiřování ICT důvodem k potřebě větší flexibility pracovního trhu a systému vzdělání. Na pracovním trhu je flexibilita přítomna ve dvou podobách. Zaprvé je to otázka rozvolnění pracovní doby (flexibilní organizace práce) a za druhé jsou to požadavky na flexibilního zaměstnance ve smyslu jeho pružné reakce na změnu nejen pracovních podmínek a pracovní náplně v souvislosti s novými postupy a inovacemi, ale i při změně zaměstnání vůbec. Flexibilita zaměstnance je tak úzce propojena s konceptem celoživotního učení (resp. dalšího vzdělávání), jehož podporou se v této práci zabývám. Do centra zájmu se v systému vzdělávání dostaly také tzv. nové typy gramotnosti: funkční a informační, které se staly vysoce žádanou hodnotou a sledovanou položkou lidského kapitálu. Proto v této práci přibližuji také projekty spolufinancované z evropských fondů, které se snaží přispět k rozvoji vzdělávání v souladu s cíly Lisabonské strategie. Novým výzvám čelí naše společnost také v souvislosti s mezinárodním propojováním trhů a vstupem ČR do Evropské unie.

8 RESUME

The subject of this thesis is to reflect contemporary trends in Czech society, using the principle of flexibility. Introduction describes two sociologically relevant factors: demographic aging of population and the issue of harmonization private and work time. These tasks are (together with the impact of expansion ICT) reasons for the needs for launch positive labor market flexibility and education reforms. The labor market flexibility is present in two forms. First is the question of time working hours and second are the requirements for flexible employees in terms of responsiveness to change not only the working conditions and work in connection with new practices and innovation, but also when people change jobs at all. Flexibility is so closely linked to the concept of lifelong learning (or continuing education), whose support I deal in this work. At the center of interest in the education system are also the new types of literacy: functional and information that have become a highly desired values and the monitored items of human capital. Therefore, I closer approach about the projects co-financed from European funds, which make an effort to contribute to the development of education in accordance with the aims of the Lisbon strategy. Our society facing new challenges also in the context of globalization and the linking entry into the European Union.

9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

- ATKINSON, J. Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, August 1984. s. 28–31.
- BARTOŇOVÁ, D. KUČERA, M. *Prognóza cenových domácností v České republice na období do roku 2030*. *Demografie* 2005, č. 4, s. 229–244.
- BECK, U. *Riziková společnost: Na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004.
- BOYER, Robert. *Labour flexibilities: Many forms, uncertain effects*. In: *Labour and Society*, Vol. 12, No. 1, pp. 107-129, 1987.
- BRODSKY, M. Melvin. *Labour market flexibility: A Changing International Perspective*. In: *Monthly Labour Review*, Vol. 117, No. 11, 1994.
- BRUCKNER, T., VOŘÍŠEK, J. *Outsourcing informačních systémů*. Praha, EKOPRESS, 1998, ISBN 80-86119-07-6.
- CEP. *Propopulační politika – ano, či ne*. Sborník č. 21/2002. ISSN 1213-3299.
- ČERMÁKOVÁ, M. *Postavení žen na trhu práce*. *Sociologický časopis* 1997, Vol. 33: 389-404.
- DOMBROVSKÁ, M., LANDOVÁ, H., TICHÁ, L. *Informační gramotnost – teorie a praxe v ČR*. Národní knihovna: knihovnická revue, 2004. Roč. 15, č. 1, s. 7–18. ISSN 1214–0678.
- DOLEŽALOVÁ, J. A. *Flexibilita – výzva pro zaměstnané i zaměstnavatele*. In: *Zpravodaj Gender Studies o.p.s.: Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem*. Číslo 11/2007.

- FINE, Ben. *Labour Market Tudory: A Constructive Reassessment*. London: Routlege, 1998.
- GOUDSWAARD, A., de NANTEUIL, M.: *Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. Luxembourg, Office for Official Publications of European Communities, 2000. ISBN 92-828-9767-2.
- IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK. Září 2006. Report by the european social partners. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/oct/telework_implementation_report_en.pdf> [online].
- ISRAEL, Ruth, B. *Modernization of Labour and Industrial Relations: The Age Factor*. Pp. 43-58 in Roger Blanpain, Manfred Weiss (eds.). *Changing Industrial Relations and Modernisation of Labour Law. Liber Amicorum in Honour of Professor Marco Biagi*. Hague 2003: Kluwer Law International.
- KRETSCHMEROVÁ, T., ŠIMEK, M. *Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2050*. Demografie 2004, roč. 46, č. 2, str. 91-99.
- KŘÍŽKOVÁ, A. *Flexibilní pracovní úvazky a jejich potenciál pro kombinaci pracovního a rodinného života*. In: HR forum, č. 4, roč. 2009.
- KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008.
- KUČINA, P. *Flexibilní formy práce a jejich právní úprava*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007.

- KUCHAR, P.: *Ekonomická aktivita a neaktivita, změny v práci a zaměstnání*. Pp. 90–108. In Tuček, M. (ed.). *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Slon, 2003.
- KUCHAROVÁ, V.: *Flexibilita práce* [přednáška z 7. 4. 2008], [online]. Dostupné z WWW: <http://www.soc.cas.cz/download/621/prednaska_flexibilita.pdf>.
- LORENCOVÁ, H. *Vliv agenturního zaměstnávání na personální činnosti podniku*. In: *Acta Oeconomica Pragensia*, roč. 16, č. 5, 2008.
- MATOUŠKOVÁ, Z. *Představuje lidský kapitál konkurenční výhodu České republiky?* In: *Politická ekonomie*, č. 3, roč. 2007.
- MATĚJŮ, P. *Funkční gramotnost dospělých*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 1998.
- MPSV, kol. autorů. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008*. Praha, březen 2009. ISBN: 978-80-86878-95-9.
- *Memorandum o celoživotním učení*. Pracovní materiál Evropské komise, listopad 2000. Český překlad vydalo MŠMT, 2001.
- MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. SLON, Praha 2006.
- NEKOLOVÁ, M. : *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou práce v České republice* [online]. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. ISBN 978-80-87007-89-1. [cit.2009-06-02] Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf>
- *OECD Factbook 2009: Economic, Environmental and Social Statistics*. OECD 2009. ISBN 92-64-05604-1. Dostupné i z WWW: <<http://masetto.sourceoecd.org/vl=15048371/cl=16/nw=1/rpsv/factbook2009/06/01/03/index.htm>>.

- PALÁN, Z. *Lidské zdroje – Výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002.
- PETRUSEK, M. *Společnosti pozdní doby*. Praha: SLON, 2006. ISBN 80-86429-63-6.
- *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. Informační brožura. Zpracoval STEM-středisko empirických výzkumů pro projekt Třetí kariéra, únor 2008.
- Projekt *Vliv změn světa práce na kvalitu života* řešený v rámci výzkumného programu MPSV *Moderní společnost a její proměny*. Dostupné z WWW: <<http://kvalitazivota.vubp.cz/clanky.php>>.
- *Průvodce dalším vzděláváním v kontextu aktivit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*. Odbor dalšího vzdělávání, březen 2009. Materiál pro vnitřní potřeby ministerstva v souladu s Plánem hlavních úkolů MŠMT.
- *ROZHODNUTÍ RADY ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2005/600/ES)*. Dostupné z portálu MPSV: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni_s_mery_zamestnanosti_2005-2008.pdf>
- *Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice*. Sborník z mezinárodní konference, díl II. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., Praha: 2007.
- ŠINDLEROVÁ, I. *Práce žen z domova v České republice: nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006.

- STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. Praha, únor 2008. Informační brožura dostupná z WWW: <http://www.mature-project.eu/materials/postaveni_zamestnancu_nad_50let_na_trhu_prace.pdf>.
- ŠŤASTNÁ, M. *Částečné pracovní úvazky v ČR a zahraničí*. In: Statistika – ekonomicko-statistický časopis. Str. 44–49. Číslo 1/2007.
- *Trends in the workplace survey 2008*. Enterprises in a globalization world. International organisation of Employers, Březen 2008. Dostupné z WWW: <http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/surveys/english/survey2008_trendsworkplace.pdf> [online].
- TUČEK, M. [et al.]. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80–86429–22–9.
- *Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.
- VÍZNEROVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ, M. „*Pracovní život v současné české společnosti*.” Pp. 34-50. In: Dudová, R. (ed.) [et al.]. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Sociologické studie/Sociological Studies 07:03. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-119-4 (brož.)
- *Zelená kniha – Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století*. Komise evropských společenství, Brusel, 21. 11. 2006, KOM (2006) 707
- *Ženy a muži v datech 2008*. ČSÚ, Úřad vlády 2008.

Právní předpisy a směrnice EU:

- Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákonu č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání).
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES z 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
- Směrnice Rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- Směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.

Data:

- Databáze Českého statistického úřadu <<http://www.czso.cz/>> a Veřejná databáze ČSÚ <<http://vdb.czso.cz/vdb/>> [online].